



Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan

The Relationship of Physical Work Environment with Job Satisfaction Nurse in Haji Medan Hospital

Aprilia Hikari Dewi* Siti Aisyah**

Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: E-mail: psikologi_ekspres@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik apakah ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian adalah perawat di RS Haji Medan yang berjumlah 30 orang dengan menggunakan *random sampling* di susun berdasarkan skala Likert. Alat ukur yang digunakan adalah instrumen lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 35 item dengan menunjukkan koefisien reliabilitas 0,842 dan instrumen kepuasan kerja yang terdiri dari 36 item dengan menunjukkan koefisien reliabilitas 0,864. Analisis data ini menggunakan teknik *r Product Moment*. Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, artinya makin baik lingkungan kerja fisiknya maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien (R_{xy}) = 0,983 dan koefisien determinan (R^2) = 0,967 menunjukkan lingkungan kerja fisik dibentuk oleh kepuasan kerja sebesar 96,7%. Selanjutnya dilihat dari perhitungan mean hipotetik rata-rata 52,5 dan mean empiric rata-rata 104,93 serta standar deviasi = 9,95 diketahui bahwa lingkungan kerja fisik yang baik. Sedangkan kepuasan kerja perawat dari hitungan mean hipotetik rata-rata 67,5 dan mean empiric rata-rata 106,96 serta standar deviasi = 10,72 diketahui bahwa kepuasan kerja perawat dalam kategori tinggi

Kata Kunci: Lingkungan kerja fisik; Kepuasan kerja ; Perawat

Abstract

*This research aims to know and test the empirical basis is there a relationship between the physical work environment by job satisfaction of nurses in hospitals of Hajj. The methods used in this research is quantitative methods. The subject is a nurse in the Field numbering Hajj RS 30 people by using random sampling in Likert scale arrange by. Measuring instrument instrument used is the physical work environment consisting of 35 items with a reliability coefficient shows 0.842 and instrument job satisfaction which consists of 36 items with a reliability coefficient shows 0.864. This data analysis using *r Product Moment*. Based on the analysis of the data, obtained that the hypothesis presented in this research were declared admissible, i.e. There is a positive relationship between physical work environment by job satisfaction, which means that the more good physical working environment then the higher satisfaction of his work. This is evidenced through the calculation of analysis *r Product Moment* with value or koefisen (R_{xy}) = 0,983 and determinant of the coefficients (R^2) = 0.967 showed physical work environment created by job satisfaction of 96.7%. Furthermore as seen from the calculation of the mean hipotetik an average of 52.5 and mean median - median 104.93 empiric and standard deviation = 9.95 note that good physical working environment. While the job satisfaction of nurses from the count mean hipotetik an average of 67.5 and mean average 106.96 empiric and standard deviation = 10.72 noted that job satisfaction of nurses in a high category*

Keywords: Physical Work Environment; Job satisfaction; Nursing

How to Cite: Dewi, A.H., & Aisyah, S. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan. *Jurnal Diversita*, 3 (2): 1-8

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah organisasi yang unik dan kompleks karena rumah sakit merupakan intuisi yang padat akan karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri – ciri serta fungsi – fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan penyakit. Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, rumah sakit dihadapkan dalam upaya menyesuaikan diri untuk merespon dinamika eksternal dan fungsi eksternal dan fungsi integrasi potensial – potensial internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan keefektifitasan dan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2001) menyatakan bahwa manusia merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi serta penentu agar terwujudnya tujuan dalam organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktifitas organisasi.

Perawat merupakan sumber daya manusia yang penting didalam keberlangsungan berdirinya sebuah rumah sakit. Kusuma Praja menyebutkan bahwa pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah penghasil aktivitas terbesar sehingga mencerminkan mutu pelayanan rumah sakitnya. Mengingat kedudukan tenaga keperawatan yang cukup penting

tersebut, maka hubungan yang baik antara manajemen rumah sakit dan tenaga keperawatan diperlukan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. HK.02.02/MENKES/148/ 1/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pemaparan diatas jelas perawat merupakan seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan dan berwenang untuk memberikan pelayanan yang bertujuan untuk memberikan peningkatan kesehatan dimasyarakat.

Berdasarkan penelitian dari Wallis (dalam Morrison dan Burnard, 2009), perawat mengklaim bahwa mereka dilarang menghabiskan waktu bersama dengan pasien. Usaha mereka untuk memberikan asuhan yang baik dilemahkan oleh sumber daya yang tidak adekuat dan inkompetensi administratif, menjadikan mereka subjek dalam kontrol medis jarak jauh. Hal tersebut membuat perawat merasa tidak puas dengan hasil kerja yang mereka lakukan. Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan perawat terbesar dan menjadi ujung tombak pelaksanaan pelayanan keperawatan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai

penting. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka dapatkan. Maka dari itu, perawat akan merasa puas apabila hak yang seharusnya mereka dapatkan, akan dipenuhi oleh perusahaan dan akan menambah rasa royal perawat terhadap perusahaan.

Perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja biasanya tidak akan mencapai kematangan psikologis dan perawat akan merasa menjadi frustrasi. Perawat yang memiliki sikap seperti ini, biasanya akan sering melamun, memiliki semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, kurang konsentrasi dalam pekerjaannya, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya menunjukkan sikap yang positif dalam kehidupan dan pekerjaannya. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya, menurut Aprilina (2009) memiliki ciri - ciri, memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik dan mereka lebih senang ketika melakukan pekerjaannya. Sedangkan ciri - ciri perawat yang kurang puas adalah individu tersebut malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku perawat yang malas tentunya akan menimbulkan masalah untuk perusahaan atau organisasi, terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya, apabila perawat merasa puas maka akan sangat menguntungkan bagi

perusahaan karena perawat lebih loyal didalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Hazberg (dalam sunyoto, 2001) yaitu: faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik dimana berhubungan dengan lingkungan kerja perawat serta faktor finansial. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam perusahaan karena tingkat kepuasan suatu individu berbeda - beda. Sulit untuk memuaskan semua orang, sehingga semua hanya dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Untuk menciptakan lingkungan yang produktif memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing - masing anggota tim, agar suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan, mengingat kontribusi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Munandar (2001) mengatakan lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan baik secara fisik maupun psikis, seperti tata letak ruang, dan perangkat keras, kebersihan, musik dan lain-lain. Selanjutnya Menurut Komarudin (dalam Hendri, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosio-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Berdasarkan hal tersebut,

lingkungan kerja fisik merupakan segala aspek yang mempengaruhi kerja perawat yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Semakin baik lingkungan kerja fisik pada perusahaan semakin meningkatkan performa perawat dalam menyelesaikan setiap tugas yang dilakukannya.

Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2002) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan lain - lain. Menurut Serdamayanti (2001) lingkungan kerja fisik yang merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi perawat baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang ada disekitar perawat yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Pentingnya lingkungan kerja perawat ini selayaknya mendapatkan perhatian yang serius dari organisasi, karena tugas - tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila tercapainya semangat kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mempercepat proses penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja. Menurut Sedamayanti (2007), bahwa manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman sehingga mampu menimbulkan rasa puas dalam diri perawat saat bekerja kemudian

menurut Sarwono (dalam Hendri, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tepat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi didalamnya berjalan lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman, dipenuhi dengan kekacauan dengan kondisi fisik yang buruk, maka akan tercipta kejenuhan dari para perawat dan mengakibatkan ketidakpuasan kerja perawat di dalam perusahaan tersebut.

Menurut As'ad (2003), ketidakpuasan perawat terhadap lingkungan kerjanya dapat diliat dari sikap perawat terhadap pekerjaannya, seperti perawat terlihat lesu secara berlebihan pada saat bekerja. Sikap ini dapat terjadi karena perawat merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya. Kemudian perawat menunjukkan sikap keteledoran dan ketidakhati - hatian, sikap ini dapat terjadi karena selama bekerja perawat kurang focus terhadap apa yang sedang ia lakukan. Maka dari itu sangat penting kepuasan perawat terhadap lingkungan kerja yang ia peroleh.

Rumah sakit umum Haji Medan merupakan salah satu rumah sakit rujukan yang ada di Medan. RSUD Haji Medan juga merupakan rumah sakit pendidikan bagi beberapa fakultas kedokteran ataupun akademi keperawatan swasta yang ada di daerah Sumatera. Pada penelitian ini difokuskan pada para perawat yang di RSUD Haji Medan, dalam pengembangannya di instalasi rawat inap terutama pada ruangan bangsal, terlalu banyak orang

didalamnya, sehingga membuat ruangan yang menggunakan AC terasa pengap dan sesak didalamnya apalagi ditambah dengan pengunjung yang mengunjungi pasien yang menambah sesaknya ruangan di daerah bangsal. Ketidakpuasan tersebut dapat diperkuat dengan tingginya keterlambatan kerja serta absensi yang dilakukan oleh perawat yang terdapat di RSUD Haji Medan.

Dari kenyataan diatas maka factor – factor di lingkungan kerja perlu diperhatikan agar dicapai kinerja yang baik, sehingga dapat tercapai proses pelayanan kesehatan yang prima terhadap masyarakat, agar dapat bersaing ditengah menjamurnya rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat.

Lingkungan kerja yang tidak membuat perawat merasa nyaman dapat membuat perawat mengalami penurunan kinerjanya. Menurut Maryati (dalam Hendri, 2012) banyak faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja, salah satunya bisa diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik ruangan yang baik, dikarenakan lingkungan fisik kantor secara langsung akan bersentuhan dengan tubuh kita, melalui panca indra kemudian mengair ke dalam hati. Lalu Sarwono (dalam Hendri, 2012) menambahkan peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik tidak membuat perawat nyaman dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam

diri perawat, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Menurut Nitisemito (1986) bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja fisik. Semakin membaiknya lingkungan kerja fisik yang ada di sebuah perusahaan akan menambah tingginya kepuasan kerja perawat terhadap perusahaan, hal ini dapat meningkatkan kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menguji hipotesis yang telah disusun. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif ini, maka proses penelitian banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran dan menyajikan hasil yang akan diolah menjadi data statistik.

Menurut Arikunto (2010), dalam menentukan jumlah sampel apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan populasi. Tetapi jika subjek diatas 100 orang, maka dapat diambil rata-rata 10% - 20% atau lebih. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 perawat pada rumahsakit haji Medan. Sampel penelitian ini akan diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling, dimana semua individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sampling acak

beraturan, dimana peneliti mengambil sampel dari nomor - nomor subjek dengan jarak yang sama yang telah ditentukan sebelumnya (dalam Idrus, 2009).

Dalam hal ini populasi berjumlah 150 orang dan peneliti mengambil 30 orang sebagai sampel. Data yang didapat untuk mendapatkan populasi berasal dari RSUD Haji Medan, kemudian satu sampel diambil dari setiap 5 orang dari data sampai didapatkan jumlah 30 sampel. Metode skala digunakan mengingat data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologis yang dapat diungkapkan secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem pernyataan (Azwar, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis *product moment* diperoleh bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada RSUD Haji Medan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,983$; $p = 0,000$;

berarti $p < 0,05$ yang artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja fisik maka semakin rendah kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Serdamayanti (2001) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terbentuk fisik yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Semakin baik lingkungan kerja fisik suatu perusahaan akan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ia

kerjakan, Menurut Nitiseminto (2002), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berasal disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini tidak terlepas dari kepuasan kerja karyawan disuatu perusahaan. Menurut Muhaimin (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sebagaimana yang ada pada fenomena pada bab sebelumnya, karyawan merasa tidak puas karena adanya kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Namun pada saat dilakukan penelitian didapatkan hasil lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik. Hal ini dapat terjadi karena adanya aspek lain diluar dari lingkungan kerja fisik, seperti lingkungan kerja non fisik (teman sejawat, atasan, iklim kerja dan lain lain). Maka dari itu didapatkan lingkungan kerja fisik baik dan kepuasan kerja yang tinggi, maka asumsi yang ada dapat diterima dalam penelitian ini.

Dilihat dari hasil penelitian rata-rata empirik lingkungan kerja fisik adalah 104,93 sedangkan rata-rata hipotetiknya adalah 52,5 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata empirik lebih tinggi dari rata-rata hipotetik, dimana lingkungan kerja fisik tergolong baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja rata-rata empirik adalah 106,96, sedangkan rata-rata hipotetik kepuasan kerja sebesar 67,5. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata empirik lebih tinggi dari rata-rata hipotetik, dimana kepuasan kerja tergolong tinggi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh annisa queentarina pada tahun 2012

menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan, yang artinya lingkungan kerja fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada umumnya tergolong positif. Aspek lingkungan kerja fisik seperti menurut Nitisemito (1999) yaitu kebersihan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan, perwarnaan, dan jaminan kesehatan. Demikian pula kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi. Lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh sebesar 96% terhadap kepuasan kerja, dan masih terdapat 4% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006) aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji. Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti satu jenis pekerjaan yaitu perawat maka dari itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempengaruhi golongan pekerjaan saat ingin melakukan penelitian yang sejenis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dan melalui pembahasan yang telah dibuat, menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja. ($r_{xy} = 0,983$; $P = 0,000$) Artinya semakin positif lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat RSUD Haji Medan, sebaliknya

semakin negatif lingkungan kerja fisik maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan pada RSUD Haji Medan. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini diterima.

Lingkungan kerja fisik (kebersihan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan, pewarnaan, dan jaminan kesehatan) memberikan pengaruh sebesar 96,7% terhadap kepuasan kerja (pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji), dan masih terdapat 3,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Adapun faktor-faktor lain diantaranya hubungan antar karyawan, faktor individual, juga faktor dari luar.

Dilihat dari hasil penelitian rata-rata empirik lingkungan kerja fisik adalah 104,93 sedangkan rata-rata hipotetiknya adalah 52,5 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata empirik lebih tinggi dari rata-rata hipotetik, dimana lingkungan kerja fisik tergolong baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja rata-rata empirik adalah 106,96, sedangkan rata-rata hipotetik kepuasan kerja sebesar 67,5. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata empirik lebih tinggi dari rata-rata hipotetik, dimana kepuasan kerja tergolong tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z. 2001. *Dasar – dasar Keperawatan Profesional*. Jakarta: Widya Medika
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Skala Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- As'ad, Mo. 2003. *Psikologi Industri*. Ed 4, Liberty, Yogyakarta

- _____. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Aprilina, R. 2009. *Teori Kepuasan Kerja*. 25 Desember 2009. <http://rischaaprilina.blogspot.com/2009/12/teori-kepuasan-kerja.html>
- Azwar, S. 1997. *Metode Penelitian Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Liberty.
- _____. 2002. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2004. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2010. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bavendam, J. (2000). "Managing Job Satisfaction". J. Special Report, Vol 6, Bavendam Research Incorporated, Mercer Island. <http://www.bavendam.com/>
- Dole, C. & Schroeder, R.G., 2001. *The impact of Vario's factors on the personality, job satisfaction and turn over intentions of professional accountants*. *Managerial auditing journal*, Vol. 16 No. 4 pp 234-245
- Gie. T. L. 2000. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hadi, S. 2000. *Metodologi Research Jilid IV*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendri, E. 2012. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9 (3) 1 -16.
- Idrus, M. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial, Edisi kedua*. Jakarta : Erlangga
- Kinanti, A. Q. 2012. Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada divisi SDM PT. Surveyor Indonesia. *Skripsi* Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik : Depok
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Luthans, F. 1985. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill
- Locke, E.A. 1983. *Social Psychology and Organizational Behavior*. New York; John Wiley and Sons.
- Nazir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Ghalia
- Mangkunegara, A.P . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. 2004. Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan operator shawing computer bagian produksi pada pt. Primarindo asia infastuktur tbk di bandung. *Jurnal Psyche*. 1(1), 1-11
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Nitisemito, A. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2001. "*Organizational behavior : a concepts, controversies, application*", (8th ed), Englewood Cliffs, Prentice Hall, NJ
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi kedelapan*. Trans. Pujaatmaka, H & Milan, B. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Saragih, H. K. 2010. Hubungan antara usia, jenis kelamin, dan masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) unit kantor pusat Medan. *Skripsi (diterbitkan)*. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara.
- Sarwono, J. 2005. *Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung ; Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, M.A . 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Tangerang: Penerbit Universitas Indonesia.
- Suwatno & Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Undang – Undang RI No. 23 tahun 1992 Tentang Kesehatan.
- Tangkilisan, H. N. S. 2005. *Managemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Testa, M.R. 1999. Satisfaction with organizational vision, job satisfaction and service efforts: an empirical invetigation. *Leadership & Organization Development Journal*. 20 (3) : 154-161