

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3), SERTA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta di Yogyakarta)

SKRIPSI



Oleh :

SUGENG

12133200036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3), SERTA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh :

SUGENG

NPM : 12133200036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA
2016**

ABSTRAK

Efect of Compensation, Working environmen, safety and health, as well as Leadership, job Satisfaction RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

e-mail:zugenk1992@gmail.com

This study aims to determine the influence of compensation, working environment, occupational health and safety as well as leadership on employee job satisfaction RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

The population of this study is 574 employee and the sampel of 85 respondents. Data were collected by using a questionnaire with proportionate stratified sampling and the sampling technique using snowball sampling. And analyzed by using multiple liniere regression of the process analyses by SPSS program with the level error of significance is 0,05

The result of analyses show that : (1) Compensation variable (X1) has a significant positive effect is t value 2,849.(2) Working environment variable (X2) has positive effect but not significant on employee job sativaction based on empirical testing result with t value 1,327.(3) Safety and health variabel (X3) has positive effect but not significant on employee job satisvaction based on empirical testing results with t value 1,067.(4) Leadership variable (X4) has a significant positive effect is t value 4,435. F test has calculated F value of 24,991, which can be determined independen variabel (compensation (X1), work environment (X2), safety and occopational health (X3), and leadership (X4)) jointly affect the dependen variable job satisfaction (Y). The value of R Saquare is 0,533, this means thats 53,3% of employee job satisfaction (Y) are explained by compensation (X1), work environment (X2), safety and occopational health (X3), and leadership (X4). Where as 53,3% influenced by other factors that do not excist in this study

Key words: Compensation, Work environment, Safety and occupational health, Leadership, Employee satisfaction

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

e-mail:zugenk1992@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (k3), serta kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 574 orang karyawan dan sampel yang diteliti sebanyak 85 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode *Proportionate Stratified Sampling* dengan teknik *Snowball Sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang diolah dengan bantuan aplikasi program SPSS dengan taraf signifikansi 0,05.

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan pengujian empiris yang memiliki nilai t_{hitung} 2,849. (2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan pengujian empiris yang memiliki nilai t_{hitung} 1,327. (3) Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan pengujian hasil empiris yang memiliki nilai t_{hitung} 1,067. (4) Variabel Kepemimpinan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan pengujian hasil empiris yang memiliki nilai t_{hitung} 4,435. (5) Uji F memiliki nilai F hitung sebesar 24,991 dapat diketahui variabel independen (kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), keselamatan dan kesehatan kerja (X3) serta kepemimpinan (4)) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,533, ini berarti sebesar 53,3% kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), keselamatan dan kesehatan kerja (X3), dan kepemimpinan (X4). Sedangkan sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata-kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan.

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3), SERTA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

SKRIPSI



Yogyakarta, April 2016

Pembimbing

Drs. Arif Sudaryana, M.Si

NIP. 19610213 198703 1 001

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3), SERTA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

Oleh:

Sugeng

NPM. 12133200036

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal, April 2016
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat



Susunan Dewan Penguji

	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Tanggal			
Ketua	: Hari Purnama, SE.,MM	April 2016
Sekretaris	: Fitri Susilowati, SE,M.Sc	April 2016
Penguji I	: Dra.Yati Suhartini, MA	April 2016
Penguji II	: Drs.Arif Sudaryana, M.Si	April 2016

Yogyakarta, April 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas PGRI Yogyakarta
Dekan,

Hari Purnama, SE. MM
NIS. 196202211995031004

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SUGENG
No.Mahasiswa : 12133200036
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja,
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta
Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan pekerjaan saya sendiri, bukan merupakan pengambilan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau hasil pemikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, April 2016

Yang membuat pernyataan

SUGENG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Ridho Allah swt berada pada ridho kedua orang tuanya, dan murka Allah swt akibat murka kedua orangtuanya”

(HR.Tirmidzi)

“ Neraka di tirai dengan segala macam keinginan dan surga ditirai dengan segala perkara yang dibenci”

(H.R.Abu Hurairah.r.a)

“Ingatlah bahwa setiap hari dalam kehidupan kita ditulis dengan tinta yang tak dapat dihapus lagi”

(Thomas Carlyle)

“Jadikanlah sholat dan sabar sebagai penolongmu dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu”

(Al-Baqoroh:45)

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. “Allah SWT”
Terimakasih atas kesempatan hidup yang engkau berikan hingga saat ini dan engkau tetap menuntun jalan hamba di jalan yang engkau anjurkan.
2. Kedua orang tuaku “ Ibu Rasiyem dan Bapak Ngadino”
3. Adikku Didi Tersayang
4. Guru-guruku
5. Almamaterku Universitas PGRI Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, dan kesabaran untuk penulis dalam mengerjakan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan. Penulisan skripsi ini merupakan kewajiban dan sebagai tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.

Penulis sangat berterimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Buchory MS, M.Pd. Rektor Universitas PGRI Yogyakarta
2. Hari Purnama, S.E, M.M. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.
3. Lilik Siswanta, S.E, M.M. Kepala Program Studi Manajemen Universitas PGRI Yogyakarta.
4. Drs. Arif Sudaryana, Msi selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dan motivasi.
5. Para karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
6. Bapak/Ibu Dosen beserta staf karyawan Program Studi Manajemen Universitas PGRI Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
7. Kedua orang tuaku tercinta, terima kasih atas limpahan kasih sayang, doa, serta dorongan kepada penulis dan seluruh keluarga besar, saudara-saudara, adik, dan semuanya terima kasih atas bantuan dan doanya untuk kelancaran terselesainya skripsi ini.

8. Teman-teman seperjuangan angkatan 2012 yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta kebersamaan selama kuliah. Dan semoga pertemanan kita semua selalu bermanfaat serta terjaga dengan baik.
9. Teman-temanku Ayu Rolinda, Agil Wilmansyah, Rifqi Mahmud, Saipul Huda, Wahyu Nur Hertanto, Aris Hadikusniawan.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan dan melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak lainnya yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu dan memberikan kenangan manis dalam menyusun skripsi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun masih sangat diharapkan penulis.

Yogyakarta, April 2016

SUGENG

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN JUDUL.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Teori.....	11

1. Kompensasi.....	11
2. Lingkungan Kerja	17
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	25
4. Kepemimpinan.....	32
5. Kepuasan Kerja Karyawan	44
B. Kajian Penelitian Terdahulu	52
C. Kerangka Berfikir	56
D. Perumusan Hipotesis	56
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	58
B. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional Variabel	58
C. Populasi dan Sampel.....	75
D. Metode Dan Teknik Pengambilan Data.....	78
E. Instrumen Penelitian	80
F. Teknis Analisis Data.....	81
1. Uji Validitas.....	82
2. Uji Reabilitas	71
3. Uji Hipotesis	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	78
A. Gambaran Umum RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.....	89
B. Uji Instrumen	92
1. Uji Validitas.....	92
2. Uji Reabilitas	94

C. Analisis Deskriptif Karyawan	95
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	95
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	96
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Rumah Dengan Tempat Bekerja.....	97
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	98
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Setatus Pernikahan .	99
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	99
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Selama Satu Bulan.....	100
D. Analisis Data.....	101
1. Statistik Deskriptif.....	101
2. Pengujian Regresi Linier Berganda	103
3. Uji Hipotesis t (Parsial / Individua).....	105
4. Uji Hipotesis F (Secara simultan / bersama-sama).....	110
5. Koefisien Determinan (R^2)	112
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	114
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	119
A. Kesimpulan.....	119
B. Implikasi	120
C. Saran	122
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.	Hasil Uji Validitas Variabel	92
Tabel 2.	Hasil Uji Reliabilitas	94
Tabel 3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	95
Tabel 4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	96
Tabel 5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Rumah Dengan Tempat Kerja.....	97
Tabel 7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	98
Tabel 8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Setatus Pernikahan.....	99
Tabel 9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	100
Tabel 10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan satu bulan.....	101
Tabel 11.	Tabel Deskripsi Variabel.....	102
Tabel 12.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	103
Tabel 13.	Hasil Analisis Uji –t.....	106
Tabel 14.	Hasil Analisis Uji-F.....	110
Tabel 15.	Hasil Analisis Uji (R ²).....	112
	Pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi.....	113
Tabel 16.	Hasil Analisis Uji Determinasi Korelasi Parsial (r)	114

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar : 1 Kerangka Berfikir.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1: Surat Pengantar Penelitian dari Universitas	
Lampiran 2: Kartu Bimbingan	
Lampiran 3: Kuesioner.....	
Lampiran 4: Rekapitulasi Data Penelitian.....	
Lampiran 5: Data Kuesioner Variabel Kompensasi (X1).....	
Lampiran 6: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kompensasi (X1)	
Lampiran 7: Data Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	
Lampiran 8: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	
Lampiran 9: Data Kuesioner Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3).....	
Lampiran 10: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	
Lampiran 11: Data Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X4)	
Lampiran 12: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kepemimpinan (X4).....	
Lampiran 13: Data Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	
Lampiran 14: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menjelang era pasar bebas atau dikenal AFTA (Asean Free Trade Assosiation) Indonesia sebagai Negara berkembang harus memaksimalkan segala sektor potensi yang dimilikinya agar mampu bersaing dengan Negara lainnya baik itu sektor ekonomi, budaya, pariwisata maupun potensi kesehatan yaitu rumah sakit. Rumah sakit adalah merupakan salah satu bentuk lembaga yang bergerak di bidang kesehatan, oleh karena itu kualitas pelayanan harus terus diperbaharui dan dikembangkan secara terus menerus mengikuti perkembangan jaman supaya tetap menjadi tempat pilihan pertama bagi para masyarakat ketika mereka sedang di uji dengan sebuah penyakit dan rumah sakit tetap mampu bersaing dengan rumah sakit lain di dalam negeri maupun luar negeri. Berbagai upaya telah dilakukan oleh rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang baik, diantaranya adalah akreditasi rumah sakit yang saat ini mulai dituntut oleh masyarakat pengguna jasa pelayanan rumah sakit.

Salah satu Rumah sakit yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah terkenal di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan sekitarnya yaitu RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang tersebar

hampir diseluruh wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu RS PKU Muhammadiyah Kota, Gamping, serta RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Pembangunan dibidang kesehatan khususnya rumah sakit bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan menyeluruh dan terpadu serta bersifat meningkatkan kesehatan, pencegahan, pengendalian serta penilaian. Pelayanan kesehatan dirumah sakit adalah pelayanan menyeluruh dan terpadu serta bersifat peningkatan kesehatan, pencegahan, pengobatan, serta pemulihan yang ditujukan untuk semua lapisan masyarakat. Pemberian pelayanan yang baik dan optimal di rumah sakit sangat bergantung pada ketersediaan (SDM) sumber daya manusia yang ada dalam rumah sakit tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset penting di dalam suatu lembaga maupun perusahaan, dikatakan penting dikarenakan tanpa ketersedianya (SDM) sumber daya manusia yang baik, cita-cita lembaga tersebut akan sulit untuk dicapai sesuai dengan targetnya karena peran sumber daya manusia sangat menentukan tujuan suatu lembaga. Bila dikaji secara umum keberhasilan suatu lembaga ataupun suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada komponen yang ada di dalam lembaga ataupun organisasi itu sendiri seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan, serta sarana dan prasarana yang tersedia.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah Kepuasan kerja karena kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan

kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Marihhot Tua Effendi Hariandja, 2009:290).

Menurut Robbins (2006) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinan yang mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab yang kecil. Hal ini bisa terjadi pada karyawan pada level yang bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya.

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada keberhasilan lembaga atau organisasi. Perusahaan atau lembaga akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kerja karyawan baik (Menurut Gorda, 2012:174).

Ketidakpuasan kerja karyawan disebabkan oleh banyak faktor, bisa juga disebabkan oleh besar dan kecilnya kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada para karyawannya (Moh. As'ad, 2003:114). Selain kompensasi ada juga faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja seperti faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan

dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman, dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan. Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi baik dengan sesama karyawan, atasan dan karyawan yang berbeda kerjaan. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan seperti jenis pekerjaan, keadaan kerja, ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur. Faktor finansial merupakan faktor yang berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi (Moh. As'ad, 2003:115).

Tentunya banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja selain dari yang telah disebutkan diatas yaitu tentang kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, yang memiliki peran paling penting didalam suatu lembaga atau organisasi yaitu seperti yang sudah disebutkan diatas yang merupakan aset penting dalam suatu organisasi atau lembaga yaitu (SDM) sumber daya manusia yang dalam hal ini disebut sebagai seorang pemimpin.

Tenaga kerja merupakan aset utama. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijakan maupun peralatan dengan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu organisasi tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakkan, yaitu seorang pemimpin. Pemimpinan merupakan bagian sentral dari peran manajer secara langsung dengan bawahan, sehingga

kepemimpinan setiap pemimpin lembaga atau organisasi bisa mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan (Siagian, 1992:12).

Menurut Putranto (2012:2) Sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan atau lembaga memperoleh, memelihara, dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif akan bekerja secara produktif bagi perusahaan atau suatu lembaga.

Lingkungan kerja merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan perasaan puas dalam diri karyawan sehingga dapat memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya, lingkungan yang kurang baik akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan sehingga semangat kerja menurun dan hasil pekerjaan kurang maksimal (Nitisemito, 2013:75).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu cara perusahaan melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diperhatikan dan diterapkan, serta dilaksanakan maka akan meningkatkan semangat kerja, keserasian kerja, serta kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kerja karyawan (Mangkunegara, 2004:162).

Kepemimpinan seorang pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda beda yang dapat mrmbuat karyawan merasa nyaman, puas dan atau sebaliknya karyawan merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinannya sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut tidak bisa diselesaikan secara maksimal. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang efektif yang sesuai dengan harapan karyawan dalam mengelola sumberdaya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada prilaku karyawan yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kerja karyawan secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan merupakan prilaku dan setrategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seseorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kerja bawahannya Tampubolon (2007:3).

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu, ketidakpuasan kerja

karyawan disebabkan oleh banyak faktor, bisa juga disebabkan oleh besar dan kecilnya kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada para karyawannya (Moh. As'ad,2003 :114).

Menurut Mardiana (2005 :15) Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan memberikan rasa tidak aman dan puas sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara optimal. Selain itu hal yang tidak kalah penting yaitu ketersediaannya keselamatan dan kesehatan kerja serta kepemimpinan yang kurang baik dan memuaskan dapat menurunkan kepuasan karyawan sehingga tujuan dari perusahaan atau lembaga yang bersangkutan akan terhambat.

C. Batasan Masalah

Dalam hal ini penulis ingin membatasi masalah penelitian Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Setudi kasus pada RS PKU Muhammadiyah yogyakarta dengan lebih memfokuskan pada bagaimana upaya RS PKU Muhammadiyah yogyakarta membangun kepuasan kerja karyawan melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kepemimpinan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas dan batasan permasalahan tersebut, dapat diajukan perumusan masalah yaitu:

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah yogyakarta ?
3. Apakah keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah yogyakarta ?
4. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah yogyakarta ?
5. Secara bersama-sama apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah yogyakarta ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah yogyakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepuasan kerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat antara lain bagi peneliti, bagi Universitas PGRI Yogyakarta, bagi Organisasi atau Rumah Sakit.

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi pengembang ilmu atau peneliti lebih lanjut, sehingga hasil penelitian dapat dimanfaatkan serta semakin berkembang.

2. Bagi Universitas PGRI Yogyakarta

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi, tambahan informasi dan pengembangan ilmu pengetahuan juga tentang bagaimana cara

mengaplikasikan teori yang telah ada dan didapat di perkuliahan untuk dapat mempelajari penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Organisasi atau Rumah sakit

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi RS PKU Muhammadiyah yogyakarta, untuk dijadikan bahan pertimbangan dan pedoman untuk memperbaiki serta meningkatkan kepuasan karyawan.