



## JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

E-mail: [analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id](mailto:analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id)

### ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PEMASARAN CV. URIGAWA

**Fatika Kumalasari, Endri Purnomo, Teguh Purnomo**

[kumalasari@gmail.com](mailto:kumalasari@gmail.com)

<sup>1</sup> *Manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi*

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis pada CV. Urigawa banyuwangi. Mengacu pada analisis data yang sudah diolah, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian seperti berikut : Untuk gaya kepemimpinan didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,817 > 2,03951$ ), dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Untuk beban kerja didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,343 > 2,03951$ ), dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk kompensasi didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,333 > 2,03951$ ), dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut : Diharapkan pihak rumah sakit lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan karena lebih memadai sehingga kepuasan kerja semakin meningkat. Bagi peneliti, seharusnya dalam menggunakan model persamaan regresi perlu untuk mempertimbangkan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen, misalnya dengan menambahkan variabel *intervening* (mediasi). Bagi *stakeholder*, hendaknya instansi rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan melakukan usaha-usaha yang terarah dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan (diklat), seminar-seminar mengenai kepuasan kerja.

#### Article History

#### Keywords

Kepuasan Karyawan,  
Beban Kerja, CV>  
Urigawa

## INTRODUCTION

Di era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dikarenakan asset yang paling berharga bagi organisasi, dimana sumber daya manusia itu berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan dalam perusahaan maupun instansi baik dari sektor produksi, perdagangan, keuangan dan tidak luput pula dari sektor jasa. Pada era sekarang ini sektor jasa menjadi sangat berarti dan hampir tidak mungkin lagi bagi kita untuk menghindarinya. Salah satu yang penting bagi masyarakat adalah jasa pelayanan kesehatan.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Rumah sakit dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan

prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes RI, 2002 dalam Rahman, 2015).

Karyawan bagian rekam medis sebagai salah satu tenaga pendukung di rumah sakit memegang peranan cukup penting sebagai bagian dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Kinerja yang maksimal dari para karyawan bagian rekam medis akan sangat dibutuhkan untuk rumah sakit, terlebih lagi dalam penyediaan dokumen rekam medis pasien yang dirawat. Sehingga berdasarkan riwayat kesehatan pasien yang benar dan lengkap dapat digunakan oleh tenaga dokter dan perawat sebagai pedoman dalam menentukan dan melaksanakan tindakan medis secara tepat.

CV. Urigawa Banyuwangi adalah rumah sakit pemerintah kabupaten Banyuwangi yang merupakan Unsur Penunjang Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dibidang Pelayanan Kesehatan. Dari data jumlah pegawai yang diperoleh dari CV. Urigawa Banyuwangi di bagian Rekam Medis pada bulan Nopember 2021 berjumlah 35 pegawai. Dari masing-masing pegawai tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

Jumlah karyawan tersebut bertolak belakang dengan tingginya volume pekerjaan yang harus diselesaikan. Berdasarkan hasil observasi di Instalasi Rekam Medis, terdapat pekerjaan pengolahan rekam medis yang tidak terselesaikan pada hari itu, yaitu pada bagian filling, pelaporan dan analisis/verifikasi. Kondisi tersebut menurut hasil wawancara awal dengan salah satu informan menyampaikan bahwa beban kerja tinggi menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan, karena tidak terselesaikannya pekerjaan pengolahan dokumen rekam medis maka akan mempengaruhi proses penyelesaian penyimpanan dan pencarian kembali dokumen rekam medis.

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian rekam medis, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Kinerja yang baik dapat dicapai karena adanya keterkaitan yang saling menunjang antara pemimpin dan bawahannya yang berkomitmen terhadap organisasi, pembagian tugas dan beban kerja serta penerimaan kompensasi yang sesuai sehingga kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis dapat tercapai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, dan bentuk pengawasan yang diperoleh yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas pegawai.

Priansa (2014: 291) menjelaskan kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Badriyah (2015) untuk memelihara dan mewujudkan bahwa, kepuasan kerja yaitu merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Namun dalam penelitian ini ada variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut yaitu : gaya kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi.

Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan terpenuhinya kepuasan kerja, maka kinerja karyawan bagian rekam medis dapat ditingkatkan dan akan berdampak kepada peningkatan kinerja CV. Urigawa. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kinerja serta kepuasan kerja karyawan.

Faktor yang dapat membuat rendah atau tinggi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah beban kerja karyawan. Pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan. Semakin banyak aspek dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2006 dalam Mahendrawan, 2015). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik

yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Menurut Sudiharto (2001) dalam Mahendrawan (2015) Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Selain itu sistem kompensasi yang sesuai dan tepat dipercaya akan dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, komitmen, dan kontribusi sumber daya manusia di CV. Urigawa. Kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan yang didapat melalui gaji dan tunjangan yang diterima. Kompensasi yaitu merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan mengakibatkan persoalan dalam perusahaan. Maka dari itu, kompensasi baik berupa financial maupun non financial harus di berikan perusahaan secara adil dan layak terhadap karyawan, sesuai dengan kontribusi yang telah di berikan karyawan kepada perusahaan

Dengan adanya peran penting penilaian kepuasan kerja tersebut, tentunya harus diimbangi dengan tercukupinya jumlah SDM yang berkompeten. Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, mendorong peneliti untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Instalasi Rekam Medis CV. Urigawa. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rekam Medis Pada CV. Urigawa Banyuwangi"

## **LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESES**

### **GayaKepemimpinan**

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin,kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang di lakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi yang tentunya di lakukan oleh orang yang biasa kita sebut dengan pimpinan. Pimpinan adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagai dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2015). Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja Secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berikut adalah gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

#### **a. Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Karakteristik dari Kepemimpinan Otoriter, yaitu meliputi :

- a) Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksanaan keputusan yang telah di tetapkan oleh pimpinan.
- b) Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar dan paling cakap.

- c) Pengarahan bawahan di lakukan dengan memberikan intruksi atau perintah, hukuman serta pengawasan secara ketat dan di siplin

- b. Kepemimpinan Partisipasi

Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan

Karakteristik dari Kepemimpinan Partisipasi yaitu meliputi :

- a) Bawahan harus berpartisipasi dalam memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
    - b) Keputusan tetap di lakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang di berikan bawahannya
    - c) Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka ( open management) dan desentralisasi wewenang.

- c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Karakteristik dari Kepemimpinan Delegatif yaitu meliputi :

- a) Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
    - b) Pimpinan tidak akan membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

Dari uraian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk segala situasi, maka penampilan pemimpin yang efektif dalam organisasi harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi. Pengertian dalam lingkup situasi mencakup kemampuan atau kesiapan bawahan, tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan sesuai dengan tuntutan situasi akan sangat baik untuk diterapkan agar hasil kerja karyawan menjadi tinggi dalam mencapai tujuannya.

- b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Dalam melakukan kegiatan yang berbentuk fungsi dan peran kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan, apabila aktivitas tersebut di pilah-pilah maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan pola masing-masing. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:36) menjelaskan tentang indikator gaya kepemimpinan mempunyai tiga pola dasar yaitu meliputi antara lain :

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
      - 2) Gaya Kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja
      - 3) Gaya Kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

- 2. Beban Kerja**

Menurut Irwandy (2006) dalam Mahendrawan (2015) mengemukakan bahwa Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Menurut Sudiharto (2001) dalam Mahendrawan (2015) menyatakan bahwa beban kerja seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat

intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja menurut Tarwaka (2013:107) secara umum beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal. Pengaruh faktor eksternal adalah faktor yang memengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja antara lain tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti tempat kerja dan sikap kerja. Selain itu organisasi kerja juga dapat memengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam dan sistem pengupahan.

Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya:

### **Faktor Internal**

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

### **Faktor Eksternal**

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

#### **(1) Tugas-tugas fisik**

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

#### **(2) Organisasi kerja**

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang sesuai dengan ketentuan dan teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya.

Indikator Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi Pekerjaan
- 2) Penggunaan Waktu Kerja
- 3) Target yang Harus Dicapai

### **3. Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga bisa berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja / karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung. Tentu saja kompensasi bisa menjadi motivasi yang baik untuk para karyawan agar mau bekerja lebih keras lagi agar bisa memajukan perusahaan lebih baik lagi. Apabila kompensasi yang diberikan yang di berikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, di dalam literature kompensasi sering di istilahkan dengan upah.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), menyebutkan kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Menurut Hasibuan (2016:119) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Bangun (2012) jenis-jenis kompensasi ada 2 yaitu meliputi;

- 1) Kompensasi Finansial , kompensasi yang dapat di terima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung dan pembayaran secara tidak langsung.
  - a) Kompensasi langsung berupa gaji pokok, seperti upah, gaji dan kompensasi variable seperti insentif dan bonus
  - b) Kompensasi tidak langsung berupa dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan, atas biaya perusahaan dan dana pensiunan.

Kompensasi Nonfinansial, kompensasi tersebut merupakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang di terima pekerja. Pembayaran kompensasi nonfinansial di berikan dalam bentuk penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang , jam kerja yang lebih luas dan kantor yang lebih bergengsi.

#### **4. Kepuasan Kerja**

Dalam kehidupan perusahaan Modern, kepuasan kerja sering di jadikan ukuran tingkat kematangan perusahaan dan merupakan tanda bahwa perusahaan di kelola dengan baik yang pada dasarnya adalah hasil manajemen yang efektif. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus yang di miliki setiap pegawai yang bekerja dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi akan meningkat.

Menurut Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Handoko (2014:193) yang merupakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja Merupakan Tingkat Perasaan seseorang terhadap perasaannya dengan mempertimbangkan dan menilai aspek aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sehingga timbul rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dilaksanakan oleh karyawan, baik secara langsung bisa di rasa oleh setiap individu tersebut bisa positif atau negatif, tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang digelutinya tersebut. kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dilaksanakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada ekonomi dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

#### **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini di lakukan pada CV. Urigawa Banyuwangi yang ber-alamat di Jl. Letkol Istiqlah. No 49 Telf (0333) 421118, Faximile (0333) 421072 Banyuwangi 68415. CV. Urigawa merupakan rumah sakit pelayan kesehatan rujukan yang ada di kabupaten Banyuwangi, sehingga dapat dipastikan pasien atau pengunjung di CV. Urigawa sangat banyak yang berdampak pada banyaknya pekerjaan yang ada di lingkungan CV. Urigawa, jadi merupakan yang tepat untuk di jadikan sebagai tempat penelitian.

Sugiyono (2012 :115) menyatakan bahwa populasi merupakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Rekam Medis CV. Urigawa Banyuwangi yang berjumlah 35 orang

Wawancara merupakan metode data dengan mengadakan wawancara secara langsung sesuai masalah yang akan diteliti. Menurut Hanifah (2014:63) wawancara (*interview*) adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden dan jawaban-jawaban responden, dicatat atau direkam dengan alat perekam.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2012:199) menjelaskan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2017:229).

Menurut Sugiyono (2012:213) dokumen Adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kredibel kalau didukung oleh dokumen-dokumen yang bersangkutan.

## RESULTS AND DISCUSSION

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 2,817 dengan tingkat signifikansi 0,008 sedangkan t tabel sebesar 2,03951. Karena t hitung > t tabel, yaitu ( $2,817 > 2,03951$ ) atau  $\text{Sign. } t < 5\%$  ( $0,008 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Bagian Rekam Medis Pada CV. Urigawa Banyuwangi. Dan nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,620 artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja (Y) atau sebaliknya. Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 skor maka kepuasan kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,620 dan sebaliknya.

Gaya kepemimpinan merupakan cerminan kemampuan seorang atasan dalam mempengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahannya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai target yang ditentukan. Pemimpin yang efektif dan fleksibel sangat diperlukan dalam membangun iklim kerja yang lebih baik sehingga bawahan merasa puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini. Makin puas karyawan terhadap kepemimpinan seseorang akan berpengaruh pada loyalitas, sebaliknya jika kepemimpinan yang diharapkan tidak sesuai dan sejalan dengan harapan karyawan akan berdampak pada hilangnya produktivitas kerja karyawan bahkan berhenti bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Plangiten (2013) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Pengaruh Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung untuk beban kerja sebesar 3,343 dengan tingkat signifikansi 0,002 sedangkan t tabel sebesar 2,03951. Karena t hitung > t tabel yaitu ( $3,343 > 2,03951$ ) atau  $\text{Sign. } t < 5\%$  ( $0,002 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan



bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rekam Medis Pada CV. Urigawa Banyuwangi.

Beban kerja berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Jika beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan dapat berakibat pada psikis dan fisiologis karyawan sehingga hal inilah yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa kebosanan dan monoton bagi karyawan. Perusahaan harus mampu mengukur kemampuan kerja karyawan sehingga dapat menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lumunon, dkk (2019) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung untuk kompensasi sebesar 4,333 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan t tabel sebesar 2,03951. Karena t hitung > t tabel yaitu ( $4,333 > 2,03951$ ) atau Sign.  $t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Rekam Medis Pada CV. Urigawa Banyuwangi.

Menyadari betapa pentingnya karyawan sebagai sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, maka perlu diperhatikan pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak dan sesuai dengan beban kerja, dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari pihak organisasi maka kesejahteraan karyawan pun juga akan meningkat, sebaliknya kompensasi yang diberikan rendah dapat menurunkan semangat kerja sehingga timbul rasa ketidakpuasan pada diri karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusron, dkk (2015) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **CONCLUSION**

Mengacu pada analisis data yang sudah diolah, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian seperti berikut : Untuk gaya kepemimpinan didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,817 > 2,03951$ ), dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Untuk beban kerja didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,343 > 2,03951$ ), dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk kompensasi didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,333 > 2,03951$ ), dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Diharapkan pihak rumah sakit lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan karena lebih memadai sehingga kepuasan kerja semakin meningkat. Bagi peneliti, seharusnya dalam menggunakan model persamaan regresi perlu untuk mempertimbangkan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen, misalnya dengan menambahkan variabel *intervening* (mediasi). Bagi *stakeholder*, hendaknya instansi rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan melakukan usaha-usaha yang terarah dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan (diklat), seminar-seminar mengenai kepuasan kerja.

### **REFERENCES**

- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka. Setia.
- Bangun, W. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Gujarati. 2012. *Dasar-dasar ekonometrika*. Jakarta: Salemba empat.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.



- Hanifah, Nurdinah. 2014. *Memahami Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: UPI Press
- Hannani, Ahmad, 2016. “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar”. *Jurnal Mirai Manajemen*. STIE Amkop
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Indrawan, dkk. 2014. “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cargo Asas International, Denpasar”. *E-Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana.
- Kiswanto, 2010. “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda”, *Jurnal Ilmiah*, Politeknik Negeri Samarinda
- Koesomowidjojo, S.R.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*, Jakarta, Penebar Swadaya. Group
- Lumunon, Renaldo R. 2019. “Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (*Danone*) Aqua Airmadidi”. *Jurnal Emba*, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mahendrawan, I Gede, 2015. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. *E-Jurnal Manajemen*. Universitas Udaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Muqoyyaroh, Lailatul. 2018. “Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan”. *Jurnal Equilibrium*. Universitas PGRI Madiun
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Plangiten, Pegi. 2013. “Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado”. *Jurnal Emba*, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Pebriansyah, 2017. “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung”. *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Palembang
- Priansa, Donni Junni, 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Rahman, Albert Wibi, 2015. “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru”. *Jom FEKON*, Universitas Pekanbaru Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: Raja Grafindo Persada, Depok
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media. Komputindo
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. Danang, 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika. Aditama
- Suswanto, Dwi. 2017. “Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Di Lingkungan Universitas Mataram”. *Jurnal Magister Manajemen*. Universitas Mataram
- Tarwaka. 2013. *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press
- Tohardi, Ahmad, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yulandri, 2020. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Penelitian*. Universitas Muhammadiyah Bengkulu

- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Yusron, Rozzaid dkk. 2015. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Pesada Cabang Banyuwangi)”. Vol 1, No 2: 201-220  
*Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
- Iswahyudi, M., Hurotul'Aini, W., & Narulita, S. (2023). INTEREST IN IMPLEMENTATION OF FINANCIAL INFORMATION SYSTEMS FOR SME'S. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(2), 392-398.