

**PENGARUH PERILAKU KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
INTERAKSI SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN  
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI  
(Studi pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah  
Pandan Arang Boyolali)**



**Oleh :**

**Astri Aslam  
SBF 081240178**

**PROGRAM PASCASARJANA ILMU FARMASI  
FAKULTAS FARMASI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2013**

**PENGARUH PERILAKU KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
INTERAKSI SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN  
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI  
(Studi pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah  
Pandan Arang Boyolali)**



*TESIS*

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai  
derajat Sarjana Strata-2*

*Program Pascasarjana Ilmu Farmasi  
Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit*

**Oleh :**

**Astri Aslam  
SBF 081240178**

**PROGRAM PASCASARJANA ILMU FARMASI  
FAKULTAS FARMASI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2013**

**PENGESAHAN TESIS**

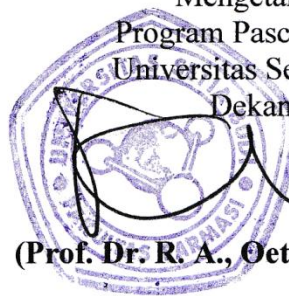
berjudul

**PENGARUH PERILAKU KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
INTERAKSI SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN  
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI  
(Studi pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah  
Pandan Arang Boyolali)**

Oleh:  
**Astri Aslam**  
**SBF 081240178**

Dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis  
Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi  
Pada tanggal : 31 Agustus 2013

Mengetahui,  
Program Pascasarjana  
Universitas Setia Budi  
Dekan,



(Prof. Dr. R. A., Oetari, SU., MM., Apt)

Pembimbing utama,

Dr. Asri Laksmi Riani, M.S.

Pembimbing pendamping,

Dr. Gunawan Pamudji Widodo, M.Si., Apt.

Dewan penguji :

1. Prof. Dr. R. A., Oetari, SU., MM., Apt.
2. Dr. Arief Nurrochmad, M.Si., M.Sc., Apt.
3. Dr. Gunawan Pamudji Widodo, M.Si., Apt.
4. Dr. Asri Laksmi Riani, MS.

1. ....

2. ....

3. ....

4. ....

## HALAMAN PERSEMBAHAN

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”

(QS. Al Mujadilah; 11)

*Man jadda wajada, man saaro'ala ddarbi washola!!!!*



Dengan penuh syukur dan kerendahan hati, kupersembahkan karya ini buat :

- My beloved husband, Arsisto... yang selama ini telah memberikan dukungan, dan semangat.
- My daughters Sinta Maharani and Dwi Paramitha yang setia menemaniku.
- My Big Family, Ibunda Hj. Rusmy dan Hj. Aminah, Ayahanda (alm) Aslam Syahbana dan (alm) Ishak Puasa, Naomi, Adimas, Dewi, Kiki dan Mokal thanks for the support.

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila tesis ini merupakan jiplakan dari penelitian, karya ilmiah atau tesis orang lain, maka saya siap menerima sanksi baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, September 2013

Astri Aslam

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Tesis yang berjudul **“PENGARUH PERILAKU KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN INTERAKSI SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali)”** disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains pada program Studi Pasca Sarjana Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit Universitas Setia Budi.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Winarso Suryolegowo, SH, MPd., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Prof. Dr. R.A., Oetari, SU.,MM., Apt., selaku Dekan Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Dr. Gunawan Pamudji Widodo, MSi., Apt., selaku Ketua Program Studi Pascasarjana Ilmu Farmasi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta sekaligus sebagai pembimbing pendamping yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

4. Dr. Asri Laksmi Riani, MS., Selaku pembimbing utama yang telah banyak membimbing penulis selama proses penyusunan tesis ini.
5. Prof. Dr. R.A., Oetari, SU.,MM., Apt., dan Dr. Arief Nurrochmad, M.Si., M.Sc., Apt. sebagai dewan penguji yang telah banyak memberikan masukan, saran dan kritik yang sangat berguna dalam penyusunan tesis ini.
6. Seluruh dosen Magister Manajemen Farmasi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
7. Seluruh staf Program Pascasarjana Ilmu Farmasi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta atas bantuannya selama penulis duduk di bangku kuliah maupun dalam menyelesaikan tesis ini.
8. drg. Wening Mujiasri; dr. Endang Sri Widati; dan Wulan R. Nastiti N., S.Psi. dan karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali yang telah berkenan menerima saya guna pengumpulan data penelitian.
9. Buat teman-teman Magister Manajemen Farmasi Rumah Sakit Angkatan VIII: Marisca, Yani, Komang, Lisa, Dora, Lalu, Ade, Vira, Ita, Rani, Wirdah, Eny dan teman yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang diberikan dalam upaya penyempurnaan penulisan tesis ini. Akhir kata, penulis berharap semoga apa yang telah penulis persembahkan dalam karya ini akan berguna secara khusus bagi penulis serta secara umum bagi para pembaca.

Surakarta, September 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
INTISARI.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Keaslian Penelitian.....	6
E. Batasan Studi .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Rumah Sakit.....	9
1. Definisi Rumah Sakit .....	9
B. Perilaku Kerja .....	10
1. Definisi Perilaku Kerja.....	10
C. Lingkungan Kerja .....	12
1. Definisi Lingkungan Kerja.....	12
2. Jenis Lingkungan Kerja .....	14
D. Interaksi Sosial .....	16
1. Definisi Interaksi Sosial .....	16
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi interaksi sosial .....	17
3. Syarat-syarat Terjadinya Interaksi Sosial .....	18



E. Motivasi .....	21
1. Definisi Motivasi.....	21
2. Teori-Teori Motivasi .....	23
F. Kepuasan Kerja .....	29
1. Definisi Kepuasan Kerja .....	29
2. Teori – teori Kepuasan Kerja .....	31
3. Aspek-aspek kepuasan kerja .....	33
4. Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	36
G. Kerangka Penelitian .....	39
H. Landasan Teori.....	40
I. Keterangan Empirik .....	41
BAB III METODE PENELITIAN .....	43
A. Rancangan Penelitian .....	43
B. Subyek dan Lokasi Penelitian .....	43
C. Populasi dan Sampel .....	44
1. Populasi .....	44
2. Sampel .....	44
D. Variabel Penelitian .....	45
1. Jenis variabel.....	45
2. Definisi Operasional .....	45
E. Paradigma Penelitian.....	47
F. Jalannya Penelitian .....	49
G. Teknik Analisis Data.....	50
1. Teknik Pengujian Kualitas .....	50
2. Penyusunan <i>Structural Equation Model</i> (SEM) .....	51
3. Pengujian Hipotesis .....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	54
A. Profil Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali.....	54
1. Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali....	54
2. Visi, misi, motto, janji dan falsafah RSUD Pandan Arang Boyolali .....	54
3. Struktur Organisasi Instalasi Farmasi RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali.....	56
B. Gambaran Umum Responden .....	56
1. Karakteristik Responden .....	57
C. Uji Instrumen .....	58
1. Uji validitas .....	58
2. Uji reliabilitas.....	59
D. Deskripsi Tanggapan Responden.....	59
1. Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Kerja .....	59
2. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja .....	62
3. Tanggapan Responden Mengenai Interaksi Sosial.....	64
4. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi .....	67
5. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	69

E. Uji Hipotesis .....	71
1. Hubungan perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial masing-masing terhadap kepuasan karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali .....	71
2. Hubungan perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial masing-masing terhadap motivasi karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali .....	76
3. Hubungan perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali dengan motivasi sebagai variabel mediasi dapat meningkat .....	81
F. Keterbatasan Penelitian .....	87
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran.....	89
 BAB VI RINGKASAN .....	91
 DAFTAR PUSTAKA .....	94
 LAMPIRAN .....	99

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Penelitian .....	39
2. Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja .....	47
3. Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi .....	48
4. Skema Jalannya Penelitian .....	49

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Deskripsi responden .....	57
2. Hasil uji validitas .....	58
3. Hasil uji reliabilitas .....	59
4. Deskripsi tanggapan responden terhadap perilaku kerja.....	60
5. Deskripsi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja.....	62
6. Deskripsi tanggapan responden terhadap interaksi sosial.....	65
7. Deskripsi tanggapan responden terhadap motivasi .....	68
8. Deskripsi tanggapan responden terhadap kepuasan kerja.....	70
9. Nilai estimasi dan signifikansi dari variabel perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial terhadap kepuasan kerja .....	73
10. Nilai estimasi dan signifikansi dari variabel perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial terhadap motivasi kerja .....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian .....	99
2. Kuisisioner Penelitian .....	100
3. Distribusi Responden .....	105
4. Distribusi Uji Coba Kuisisioner .....	109
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	114
6. Skor Distribusi Penelitian .....	119
7. Uji Normalitas Antar Variabel .....	139
8. Analisis <i>Path</i> .....	140

## INTISARI

**ASLAM, A. 2013. PENGARUH PERILAKU KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN INTERAKSI SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali). TESIS. FAKULTAS FARMASI. UNIVERSITAS SETIA BUDI**

Optimalisasi dan pengembangan layanan kesehatan di rumah sakit yaitu mempertahankan layanan bermutu tinggi oleh staf rumah sakit. Kunci pokok untuk menjaga layanan yang diberikan staf adalah menjaga kepuasan kerjanya agar tetap dalam taraf yang maksimal. Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial terhadap kepuasan kerja staf di *RSUD Pandan Arang Boyolali* sebelum menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi dan sesudah menggunakan variabel motivasi kemudian membandingkannya.

Penelitian dilakukan dengan rancangan penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan *Tabachic & Fidell*. Penelitian ini dilakukan melalui survei langsung di lapangan. Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner. Kemudian analisis data menggunakan analisa jalur dengan bantuan Lisrel 9.1.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja staf di *RSUD Pandan Arang Boyolali*. Perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja staf di *RSUD Pandan Arang Boyolali*. Motivasi sebagai variabel mediasi dapat meningkatkan pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja staf di *RSUD Pandan Arang Boyolali*.

---

Kata kunci: perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial, motivasi, kepuasan kerja, mediasi

## **ABSTRACT**

**ASLAM, A. 2013. INFLUENCE OF WORK BEHAVIOR, WORK ENVIRONMENT, AND SOCIAL INTERACTION TO WORK SATISFACTION BY MOTIVATION AS MEDIATING VARIABLE (Study in Staff of Pandan Arang Hospital Boyolali). THESIS. FACULTY OF PHARMACY. SETIA BUDI UNIVERSITY**

Optimization and development of health service in hospital which is maintain high quality services by hospital staff. The key to maintaining service which provided by staff is keeping his work satisfaction in order to remain within maximum level. The purpose of this research was to analyze the influence of work behavior, work environment, social interaction to work satisfaction of staff in Pandan Arang Hospital Boyolali before using motivation as mediating variable and after using motivation variable then compare them.

The study was conducted by descriptive research design. Sampling technique using Tabachic & Fidell approach. The research was conducted through a survey on the ground. Collection of data obtained through the questionnaire. Then analyze the data using path analysis with the help of Lisrel 9.1.

The results showed that the work behavior, work environment, and social interaction of each staff had significant and positive influences to work satisfaction of staff in Pandan Arang Hospital Boyolali. Work behavior, work environment, and social interaction of each staff had significant and positive influences to motivation of staff in Pandan Arang Hospital Boyolali. Motivation as mediating variable could improve the influence of work behavior, work environment, and social interaction to work satisfaction of staff in Pandan Arang Hospital Boyolali.

---

Keywords: work behavior, work environment, social interaction, motivation, work satisfaction, mediating

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sebagai momentum optimalisasi dan pengembangan layanan kesehatan di rumah sakit, terlebih dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan, pihak rumah sakit mengakui pentingnya mempertahankan layanan bermutu tinggi oleh staf rumah sakit. Kunci pokok untuk menjaga layanan yang diberikan staf adalah menjaga kepuasan kerjanya agar tetap dalam taraf yang maksimal. Hal ini dicapai melalui pemahaman yang menyeluruh dan penerapan semua sarana yang diperlukan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Usaha hari ini menghadapi benang ketidakpastian dan perubahan. Karyawan seharusnya puas dengan pekerjaannya ketika mereka menganggap diri mereka menjadi bagian produktif dari rumah sakit. Karyawan dapat memperoleh kepuasan tersebut ketika rumah sakit menyadari nilai mereka dengan mempromosikan mereka ke tempat otoritas dan kontrol yang lebih besar.

Sebagai sumber daya manusia profesional, karyawan rumah sakit memainkan peran integral dalam memastikan optimalisasi layanan kesehatan yang ada. Praktek, kebijakan, dan program yang ditetapkan pada rumah sakit merupakan dasar bagi upaya seluruh organisasi untuk mempertahankan moral staf. Kebanyakan staf tidak meninggalkan pekerjaannya karena satu alasan saja. Banyak masalah umumnya yang membentuk persepsi individu tentang posisinya dan perusahaan secara keseluruhan.



Alasan penelitian tentang pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial terhadap kepuasan karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di RSUD Pandan Arang Boyolali adalah untuk meningkatkan ketiga variabel independen yaitu perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial melalui pemberian motivasi kepada karyawan. Manullang (1991) menyatakan bahwa, motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Segala daya dan upaya yang dikerahkan akan memunculkan bentuk emosi dalam diri karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali. Bisa saja bentuk emosi ini adalah kepuasan karyawan terhadap hasil karya dan kinerjanya ketika melaksanakan tanggung jawab di RSUD Pandan Arang Boyolali. Faktor lain yang dapat memicu emosi pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Didukung juga dengan interaksi yang terjadi diantara karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali. karena interaksi adalah suatu pertalian sosial antar individu sehingga individu yang bersangkutan saling mempengaruhi satu sama lainnya (Chaplin 1995). Ketiga variabel independen tersebut dalam mempengaruhi kepuasan kerja dapat diperkuat oleh motivasi.

Muchinsky (1990) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosi bahagia atau positif sebagai hasil dari pengalaman kerja tertentu. Kepuasan kerja lebih bersifat individual dan sangat personal. Untuk itu rumah sakit harus terus memperhatikan kebutuhan dan hasrat sumber daya manusia karena mereka

adalah aset penting yang dimiliki oleh setiap organisasi. Diharapkan bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja, kinerja dan loyalitas yang tinggi terhadap rumah sakit yang pada akhirnya dapat mencapai berbagai tujuan utama rumah sakit dalam memberikan layanan kesehatan yang maksimal. Bangunan kepuasan kerja karena itu memerlukan pendekatan yang parsial. Faktor-faktor determinan yang cukup menonjol harus dikaji secara mendalam agar dapat menjaga kepuasan staf yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja di rumah sakit. Naveed *et al.* (2011) mengatakan organisasi dikatakan efisien bila mereka memperoleh hasil maksimal dari aset yang tersedia. Meskipun organisasi memiliki banyak aset, tetapi sumber daya manusia dianggap aset yang paling berharga dari setiap organisasi. Sumber daya non-manusia menjadi efektif bagi suatu organisasi hanya dengan bantuan tenaga kerja (sumber daya manusia). Kepuasan dan ketidakpuasan kerja tidak hanya tergantung pada sifat dari pekerjaan, itu juga tergantung pada harapan terhadap pekerjaannya. Biaya kenyamanan yang lebih rendah, imbalan yang lebih tinggi dan interaksi sosial yang akan meningkatkan kepuasan kerja (Parvin, 2011).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh

Sumantri (2000), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Dalam dunia sekarang ini globalisasi, tenaga kerja yang kompeten diyakini merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan apapun termasuk RSUD Pandan Arang Boyolali. Untuk menjadi sukses di dunia usaha, RSUD Pandan Arang Boyolali harus memiliki karyawan yang berperilaku kerja baik, memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, karyawannya bermotivasi tinggi dan menjalin interaksi sosial yang sehat. Kepuasan kerja adalah fenomena yang kompleks dengan multi aspek sehingga peneliti menetapkan keempat faktor determinan tersebut sebagai faktor utama dan mengesampingkan faktor-faktor lain di luar intern personal staf RSUD Pandan Arang Boyolali. Penelitian ini dilakukan di RSUD Pandan Arang Boyolali dikarenakan di tempat tersebut belum pernah dilakukan penelitian tentang pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel pemediasi. RSUD Pandan Arang Boyolali merupakan rumah sakit terakreditasi B, sehingga hasil dari penelitian ini dapat merepresentasikan sebagian besar rumah sakit di Pulau Jawa.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah perilaku kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali?
3. Apakah interaksi sosial antar karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali?
4. Apakah perilaku kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi staf di RSUD Pandan Arang Boyolali?
5. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi staf di RSUD Pandan Arang Boyolali?
6. Apakah interaksi sosial antar karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi staf di RSUD Pandan Arang Boyolali?
7. Apakah perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja yang dengan motivasi sebagai variabel mediasi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh perilaku kerja karyawan terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali.

2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali.
3. Menganalisis pengaruh interaksi sosial antar karyawan terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali.
4. Menganalisis pengaruh perilaku kerja karyawan terhadap motivasi staf di RSUD Pandan Arang Boyolali.
5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan motivasi di RSUD Pandan Arang Boyolali.
6. Menganalisis pengaruh interaksi sosial antar karyawan terhadap motivasi staf di RSUD Pandan Arang Boyolali.
7. Menganalisis perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja yang dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai studi empiris tentang motivasi sebagai variabel intervening terhadap kepuasan kerja sudah pernah dilakukan misalnya saja penelitian yang dilakukan Saleem *et al.* (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel dependen dan independen melalui variabel intervening yaitu para karyawan di organisasi telekomunikasi cukup puas dengan pekerjaan mereka. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode deskriptif menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi digambarkan sebagai kekuatan pendorong yang

membuat orang rela melakukan yang terbaik. Budiyanto (2011) juga mendukung pernyataan ini, dimana motivasi kerja dapat menjadi variabel yang memediasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisa Structural Equation Modeling. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua penelitian yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa motivasi yang berperan sebagai variabel mediasi menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perbedaan dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan faktor determinan yang berasal dari inter-personal karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali tahun 2013 tanpa memperhatikan faktor-faktor determinan intra-personal. Perbedaan penelitian ini juga dapat dilihat dari lokasi, metode, maupun waktu penelitian dilakukan. Mediasi antar variabel dalam penelitian ini dihitung menggunakan analisis regresi hierarki, dimana variabel mediasi dapat meningkatkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

### **E. Batasan Studi**

Untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas sehingga penelitian dapat terarah dengan baik sesuai dengan esensi dari penelitian itu sendiri, maka penulis membatasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian difokuskan pada RSUD Pandan Arang Boyolali tahun 2013.
2. Studi empiris faktor determinan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali hanya pada faktor inter-personal saja yang meliputi

perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial dan motivasi sebagai variabel mediasi.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Bagi RSUD Pandan Arang Boyolali dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dapat secara tidak langsung meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan.
2. Bagi Rumah Sakit lain yang memiliki kondisi internal serupa, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan pertimbangan dalam perbaikan sekaligus pengembangan kondisi internal di rumah sakit terkait.
3. Bagi peneliti sendiri bermanfaat dalam mengasah kemampuan manajerial serta menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang sangat berharga dalam penerapan ilmu terhadap kenyataan yang ada di lapangan.