

**PENGARUH TINGKAT LMX (*Leader-Member Exchange*) DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) dr. ZAINOEL ABIDIN BANDA ACEH**

**Nurul Dhatul Maula, SE, M.Si
(Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala)**

Abstract

The aim of this research was to examine the influence of LMX (Leader-Member Exchange) and Work Environment on Staff's Job Satisfaction. This research took place at Zainoel Abidin State Hospital, Banda Aceh and involved 170 respondents as the sample. Primary data was collected by spreading questionnaire sheets and was analyzed by multiple regression linear. The object of this study was LMX (Leader-Member Exchange) and Work Environment towards Zainoel Abidin State Hospital Staff's Job Satisfaction. Sample was drawn using cluster random sampling where population was divided into clusters and sample was selected from the smallest unit; thus population of the cluster is subpopulation of the total population. The results showed that $F_{count} > F_{table}$ and therefore, the alternative hypothesis (H_a) was accepted while the null hypothesis (H_0) was rejected. Therefore, it was concluded that LMX (X_1) and Work Environment (X_2) had a significant influence on dr. Zainoel Abidin State Hospital Staff's Job Satisfaction. F -calculated value of 66.666. The coefficient of determination (R^2) of 0.444 obtained by means variable LMX (Leader-Member Exchange) and work environment are able to explain 44,4% of the variable Job Satisfaction and the remaining 55,6% is explained by other variables.

Keywords: LMX (Leader-Member Exchange), Work Environment, and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Pemimpin sebagai seseorang yang secara konsisten memberi kontribusi yang efektif terhadap orde sosial serta pemegang andil besar dalam kelangsungan hidup organisasi (Hosking, 1988 : dalam Gary Yukl, 1998), harus mampu menentukan arah dan tujuan yang ingin dicapai organisasi di masa yang akan datang, serta harus memiliki kemampuan untuk mensikapi dan beradaptasi dengan setiap perubahan dan bahkan persaingan yang ada baik itu

dari dalam maupun dari luar organisasi.

Selain memfokuskan diri pada upaya peningkatan mutu serta pencapaian tujuan organisasi di masa yang akan datang, seorang pemimpin harus mampu menetapkan kriteria sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk mampu menjalankan seluruh aktivitas serta menghasilkan kinerja yang maksimal yang selanjutnya juga akan berdampak pada kepuasan kerja. Seorang karyawan akan cenderung memiliki perasaan senang dan merasa puas apabila ia dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Sebaliknya kepuasan kerja tersebut tidak akan dapat dicapai apabila seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk mendukung upaya tersebut maka dituntut adanya lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menjamin seluruh aktivitas kerja. Lingkungan kerja juga harus mampu menciptakan kenyamanan dan memberikan kepuasan bagi para karyawannya.

Dalam beberapa teori kepemimpinan yang ada, sebagian besar teori kepemimpinan mengandaikan bahwa setiap pimpinan akan memperlakukan setiap bawahannya dengan perlakuan yang sama (Robbins, 2002). Namun dalam dunia nyata, seorang pemimpin cenderung membangun tindakan dan hubungan yang berbeda-beda terhadap setiap bawahan yang berbeda. Pemimpin cenderung memberikan predikat istimewa terhadap kelompok bawahan tertentu yang memiliki kedekatan hubungan dengannya. Hal tersebut sesuai dengan teori LMX (*Leader- Member Exchange*) yang berpendapat bahwa akibat dari tekanan waktu, para pemimpin membangun suatu hubungan yang istimewa dengan suatu kelompok tertentu dari bawahan mereka (Robbins, 2002).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin merupakan salah satu unit kerja Pemerintah Aceh yang beroperasi sebagai penyedia layanan umum bagi seluruh masyarakat yang pengelolaannya berdasarkan pendelegasian kewenangan oleh Pemerintah Aceh. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin merupakan bagian dari perangkat daerah dalam upaya pencapaian tujuan Pemerintah Aceh yang tidak terpisah dari Pemerintah Aceh sebagai instansi induknya.

Satuan kerja perangkat Aceh yang juga merupakan rumah sakit penunjang pendidikan ini telah mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat mendukung berbagai kegiatan penyediaan layanan kesehatan dan berbagai fasilitas pendukung berbagai aktivitasnya sebagai rumah sakit pendidikan.

Namun dari segi lingkungan kerja lainnya, seperti pola komunikasi kerja yang efektif,

hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, fasilitas yang diberikan kepada karyawan berupa gaji maupun tunjangan lainnya, dirasakan masih kurang oleh karyawan. Dikarenakan berbagai macam faktor, hubungan antara karyawan, baik itu dokter dengan perawat dan berbagai pihak lainnya di lingkungan rumah sakit menjadi tidak harmonis. Kurangnya komunikasi dan hubungan timbal balik, serta kerjasama yang kurang baik antara para dokter dengan perawat dalam kegiatan pelayanan kesehatan menimbulkan kesalahpahaman diantaranya, yang akhirnya memunculkan perselisihan antara sesama.

Di sisi lain, dikarenakan banyaknya karyawan di lingkungan rumah sakit, serta peran ganda yang diemban oleh mayoritas dokter khususnya, dan juga karyawan lainnya, menjadikan hubungan antara sesama menjadi renggang. Antara karyawan dengan atasannya juga seakan terkesan memiliki hubungan yang kurang harmonis. Hal tersebut tercermin melalui waktu dan kesempatan untuk saling berinteraksi yang minim antara sesama. Karyawan cenderung memiliki perasaan segan dan enggan untuk berinteraksi dengan atasannya jika tanpa alasan tertentu yang mendesak. Begitu pula halnya dengan atasan yang kurang dan bahkan hampir tidak memiliki waktu luang untuk berinteraksi, saling berbagi serta mendengarkan keluhan kesah bawahannya. Akan tetapi kondisi demikian tidak berlaku pada semua karyawan. Sebagian karyawan justru memiliki kesempatan lebih dibandingkan dengan karyawan lainnya dalam berbagai hal, baik itu yang berkaitan dengan aktivitas kerja, bahkan yang berkenaan dengan aktivitas di luar kerja.

Kondisi lingkungan kerja demikian dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan merasa memiliki perbedaan dengan golongan karyawan yang memiliki kedekatan hubungan dengan atasannya. Dengan buruknya kinerja karyawan, maka hal tersebut juga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

LMX (*Leader-Member Exchange*)

Teori LMX (*Leader-Member Exchange*) merupakan suatu teori yang berkenaan dengan hubungan antara pemimpin dengan bawahannya. Kualitas hubungan antara pemimpin dengan bawahan tersebut tercermin dari tingkat saling percaya, loyalitas, dukungan, rasa hormat, dan kewajiban. Menurut teori LMX (*Leader-Member Exchange*) para pemimpin memiliki hubungan yang berbeda-beda dengan bawahannya.

Menurut Robbins (2002), akibat dari tekanan waktu, pemimpin membangun suatu hubungan yang istimewa dengan suatu kelompok tertentu dari bawahan mereka. Kelompok ini

terdiri dari, pertama, kelompok yang disebut “dalam” (*In-Group*), yang terdiri dari orang-orang yang dipercaya dan mendapat ketidakseimbangan, dalam hal ini perhatian dari seorang pimpinan, dan cenderung mendapatkan hak-hak khusus. Kedua, kelompok yang disebut “luar” (*Out-Group*), yaitu orang-orang yang mendapatkan lebih sedikit waktu yang diberikan oleh pimpinannya, mendapat sedikit kontrol dari pimpinannya dalam hal pemberian penghargaan, dan hubungan pimpinan dengan kelompok ini berdasarkan pada hubungan wewenang yang formal.

Pemimpin membedakan antara kelompok dalam (*In-Group*) dan anggota kelompok luar (*Out-Group*) atas dasar kesamaan persepsi terhadap karakteristik pribadi, seperti umur, jenis kelamin, atau kepribadian. Bawahan juga dapat diberikan status dalam kelompok jika pemimpin berpendapat bawahannya memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaannya.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan organisasi meliputi lembaga atau tekanan yang berasal dari luar organisasi dan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Lingkungan dapat dipahami sebagai kunci penentu yang membentuk struktur organisasi (Robbins, 2002).

Lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain adalah uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun jika faktor organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan fikiran memadai dengan tingkat emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan diciptakan oleh dirinya sendiri serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya (Mangkunegara : 2005).

Menurut Sihombing (2001) dalam Irene Patty (2007), lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain fasilitas kerja, gaji dan tunjangan serta hubungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas. Selain itu, gaji gaji yang tidak sesuai

dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja. Disamping itu, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

Produktivitas dan mutu kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja, antara lain beban kerja berlebihan yang tidak dapat diperkirakan, perubahan-perubahan di akhir waktu yang dirancang, kurangnya peralatan yang sempurna, dan tidak efisiennya alir kerja. Dengan demikian, penting untuk menjamin bahwa kerja itu dirancang untuk mencapai produktivitas dan mutu maksimum.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal Rivai, 2004). Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dari sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan akan bersikap negatif memandang pekerjaannya apabila dia merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Selain itu, Veithzal Rivai (2003) menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja ini dapat dinikmati oleh setiap individu, baik itu berupa kepuasan kerja dalam pekerjaan, kepuasan kerja luar pekerjaan, maupun kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Malayu S.P. Hasibuan : 2000).

Menurut Veithzal Rivai (2004), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya

HIPOTESIS

Ha₁: Tingkat LMX (*Leader Member-Exchange*) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.

Ha₂ : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 170 orang, dengan teknik penarikan sampel yang dilakukan dengan menggunakan metode *Probability Sampling* yaitu dengan metode *Cluster Random Sampling* atau metode pengambilan sampel secara berkelas dengan memilih sampel dari kelompok unit yang terkecil atau *Cluster*, dimana populasi dari *Cluster* merupakan subpopulasi dari total populasi (Nazir, 1988).

Tabel 1. Penentuan Jumlah Sampel

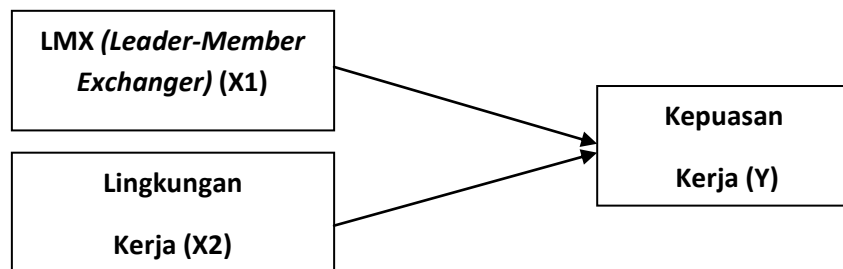
Bidang / Bagian	Jumlah Karyawan	Sampel	Persentase
ADMINISTRASI DAN UMUM			
Bagian Tata Usaha	58	20	11,8
Bagian Keuangan	35	10	5,9
Bagian Akuntansi	9	5	2,9
PENGEMBANGAN SDM			
Bidang Pendidikan dan Latihan	7	4	2,4
Bidang Penelitian dan Pengembangan	6	3	1,8
PELAYANAN			
Instalasi			

☐ Inst. Rawat Jalan (Poliklinik)			
- Poliklinik Mata	7	2	1,2
- Poliklinik THT	5	2	1,2
- Poliklinik Kulit dan Kelamin	4	2	1,2
- Poliklinik Anak	4	2	1,2
- Poliklinik Orthopedi	3	2	1,2
- Poliklinik Gabungan	4	3	1,8
☐ Inst. Rehabilitasi Medis	20	10	5,9
☐ Inst. Gigi dan Mulut	19	5	2,9
☐ Inst. Gawat Darurat	69	10	5,9
☐ Inst. Rawat Inap (Ruangan)			
- Ruang Seurune I	20	5	2,9
- Ruang Seurune II	17	5	2,9
- Ruang Seurune III	16	5	2,9
- Ruang Jeumpa I	18	5	2,9
- Ruang Jeumpa II	19	5	2,9
- Ruang Jeumpa III	18	5	2,9
• Ruang Geulima I	20	5	2,9
• Ruang Geulima II	16	5	2,9
• Ruang Mamplam I	17	5	2,9
• Ruang Mamplam II	17	5	2,9
- Ruang Bersalin	16	5	2,9
- Ruang Paviliun Geurute	18	5	2,9
- Ruang NICU dan Perinatologi 23	23	5	2,9
• Ruang ICCU	76	5	2,9
• Ruang Bedah Sentral (COT)	46	5	2,9
• Ruang Dialisis	15		
• Ruang Catherisasi Jantung	9		
PENUNJANG			
Bidang Pengadaan Sarana dan Penunjang	7	2	1,2
Bidang Logistik dan Fasilitas	28	5	2,9
Jumlah Sampel		170	100,0

Penelitian yang dilakukan mengacu pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Dewi Arsintadiani & Mugi Harsono (2002), mengenai Pengaruh Tingkat *LMX* Terhadap Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja dengan Kesamaan Jender dan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderator.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dengan penelitian yang dilakukan, teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan mengumpulkan data dari hasil dokumentasi dan melakukan penyebaran Kuesioner.

LMX (*Leader-Member Exchange*) (X1)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Masing-masing indikator dalam variabel penelitian X1, X2 dan Y dijabarkan dalam bentuk daftar pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert (*Likert Scale*) yaitu dengan memberikan nilai (*score*) (Ghozali : 2005). Pemberian nilai (*score*) untuk pilihan jawaban masing-masing dibatasi oleh interval 1 (satu), dengan lima alternatif pilihan jawaban yang digunakan yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan nilai (*score*) 5, Setuju (S) dengan nilai (*score*) 4, Kurang Setuju (KS) dengan nilai (*score*) 3, Tidak Setuju (TS) dengan nilai (*score*) 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai (*score*) 1.

Masing-masing variabel dijumlahkan skornya, kemudian jumlah skor X1 dan X2 diregresikan dengan variabel Y menggunakan statistik Regresi Linier Berganda, dengan rumus :

$$Y = B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin Banda Aceh

α = Konstanta

X₁ = LMX (*Leader Member-Exchange*)

X₂ = Lingkungan kerja

B₁ = Koefisien regresi untuk Y dengan X₁

B₂ = Koefisien regresi untuk Y dengan X₂

e = Standar Error

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Uji Reliabilitas dan Validitas

Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0,60. Koefisien alpha untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) diperoleh sebesar 0,829, koefisien alpha untuk variabel LMX (X1) diperoleh sebesar 0,843, dan koefisien alpha untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh sebesar 0,611. Hasil uji validitas menunjukkan dari 19 item pertanyaan yang diuji, semuanya dinyatakan valid.

B. Uji Normalitas

Grafik normal P-P Plot menunjukkan bahwa sebaran data mendekati garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Sedangkan pada Kurva Histogram menunjukkan bahwa bentuk kurva simetris dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga berdasarkan kurva histogram, model regresi berdistribusi normal.

C. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal atau nilai korelasi antara sesama variabel lain sama dengan nol (0). Variabel yang menyebabkan multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 ($>0,1$) dan VIF yang kurang dari 10 (Husein Umar : 2008). Berikut merupakan nilai VIF dari masing-masing variabel bebas :

Tabel 2. Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
LMX (Leader-member Exchange)	0,815	1,227	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,815	1,227	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

ANALISIS KUANTITATIF

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah disebarakan, sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap beberapa pernyataan mengenai tingkat LMX

(*Leader-Member Exchange*) dan Lingkungan Kerja yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun selebihnya ada pula yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan bahkan sangat tidak setuju terhadap beberapa pernyataan yang berkaitan dengan LMX, Lingkungan Kerja, maupun Kepuasan Kerja. Meski demikian, nilai konstan menunjukkan angka sebesar 0,955, artinya jika tidak terdapat variabel lain, kepuasan kerja tetap ada, yaitu sebesar 0,955. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak hanya disebabkan oleh LMX (*Leader- Member Exchange*) dan Lingkungan Kerja, namun masih ada variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Beta	Standar Error	t hitung	t tabel	Sig
Konstanta	0,955		0,251	3,798	1,65	0,000
LMX (X1)	0,247	0,257	0,061	4,027	1,65	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,504	0,514	0,063	8,035	1,65	0,000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dalam tabel di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,257X + 0,514X_2$$

LMX (*Leader-member Exchange*) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Sig t = 0,000). Koefisien regresi variabel LMX (X1) sebesar 0,247, artinya setiap terjadi perubahan nilai per satuan pada variabel LMX, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin Banda Aceh sebesar 0,247. Hal ini berarti hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan karyawannya akan sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Semakin baik tingkat LMX yang terjalin antara pimpinan dan karyawan, maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Sig t = 0,000). Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,504, artinya setiap terjadi perubahan nilai per satuan pada variabel Lingkungan Kerja, maka akan terjadi

peningkatan kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin Banda Aceh sebesar 0,504. Lingkungan Kerja organisasi sangat menunjang bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung serta dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan ikut mempengaruhi meningkatnya kinerja. Dengan meningkatnya kinerja, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

A. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dimana apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai F_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi. Sedangkan nilai F_{tabel} didapat melalui $\text{sig. } \alpha = 0,05$

Hasil pengujian yang diperoleh adalah $F_{hitung} = 66,666$, sementara F_{tabel} diperoleh sebesar 3,05. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000a. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak, atau dengan kata lain Tingkat LMX (*Leader-Member Exchange*) dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.

B. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dimana apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t_{tabel} didapat melalui $\text{sig. } \alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil pengujian terhadap variabel LMX (*Leader-Member Exchange*) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,027 dengan t_{tabel} sebesar 1,65. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel LMX (*Leader-Member Exchange*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa tingkat LMX (*Leader-Member Exchange*) pada Rumah Sakit Umum (RSUD) dr. Zainoel Abidin sudah tergolong dalam kategori yang baik.

Dengan terus meningkatnya LMX (*Leader-Member Exchange*), maka akan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.

2. Hasil pengujian terhadap variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai terhitung sebesar 8,035 dengan ttabel sebesar 1,65. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin merupakan lingkungan kerja yang kondusif dan telah memadai. Namun demikian, pihak manajemen masih dituntut untuk terus memperbaiki dan memaksimalkan kondisi lingkungan kerja yang ada. Dengan adanya Lingkungan Kerja yang kondusif dan memadai, hal tersebut akan terus menciptakan Kepuasan Kerja bagi para Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.

C. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (LMX dan Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kepuasan Kerja) sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kepuasan Kerja) sangat baik. Nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 66,666. Koefisien Determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,444 artinya variabel LMX (*Leader-Member Exchange*) dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan sebesar 44,4% terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan dan sisanya sebesar 55,6% dijelaskan oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan :

1. Hipotesis a1, Tingkat LMX (*Leader Member-Exchange*) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin Banda Aceh, didukung dalam penelitian ini. Hasil pengujian regresi memperoleh tingkat signifikansi sebesar 0.000, dengan koefisien

regresi sebesar 0.247 dan nilai thitung > ttabel atau $8,035 > 1,65$. Berarti semakin tinggi tingkat LMX (*Leader Member-Exchange* yang terjalin antara pimpinan dan karyawan, maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.

2. Hipotesis a2, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin Banda Aceh, juga didukung dalam penelitian ini. Hasil pengujian regresi memperoleh tingkat signifikansi sebesar 0.000, dengan koefisien regresi sebesar 0,504. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel atau $8,035 > 1,65$. Dengan demikian, Lingkungan kerja yang mendukung serta dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan ikut mempengaruhi meningkatnya kinerja. Dengan meningkatnya kinerja, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

SARAN

1. Bagi pihak manajemen Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh diharapkan agar dapat lebih memperhatikan berbagai hal yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang dapat menunjang aktivitas kerja khususnya. Hal tersebut dimaksudkan untuk dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif serta akan dapat berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja para karyawan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin.
2. Bagi setiap kepala ruang/bagian diharapkan untuk dapat lebih obyektif dalam melihat karyawan secara keseluruhan. Kedekatan atau hubungan timbal balik antara pemimpin dan anggota terkadang dapat membiaskan seorang pemimpin dalam menyikapi berbagai permasalahan yang ada di lingkungan kerja. Oleh karena itu seorang kepala ruang/bagian sebaiknya dapat bersikap semestinya seorang pemimpin di lingkungan kerja dalam menyikapi anggotanya. Hal demikian dimaksudkan agar tidak terjadinya permasalahan-permasalahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan mengenai variabelvariabel yang telah dibahas pada penelitian ini. Namun demikian, masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil dari penelitian

ini. Selain itu, untuk peneliti-peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah faktor – faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga penelitian mendatang akan menghasilkan penelitian yang lebih lengkap.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anaroga, P. (2001). **Psikologi Kerja**. Bandung : Rineka Cipta.
- Anastasi, Anne. (1993). **Bidang-bidang Psikologi Terapan**. Edisi Pertama. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. (2005). **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung : Refiika Aditama.
- Arsintadiani, Dewi dan Harsono, Mugi. (2002). Pengaruh Tingkat *LMX (Leader-Member Exchange)* Terhadap Penilaian Kinerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kesamaan Gender Dan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderator. **Jurnal Perspektif**, vol 7 (2), 113-122.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, vol 10 (2), 124-135.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M dan Donnelly, James H. (1996). **Organisasi**. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam, (2005). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nazir, Mohammad. (1988). **Metode Penelitian**. Cetakan 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Umar, Husein. (2008). **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Krishnan, Venkat R. (2005). Leader-Member Exchange, Transformational Leadership, and Value System. **Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies (EJBO)**, vol. 10 (1).
- Luthans, Fred. (2002). **Organizational Behavior**. 9th ed. New York : McGraw-Hill

Companies.

Patty, Irene. (2007). Lingkungan Kerja dan Evaluasi Manajemen Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan pada Pemerintah Daerah Kota Ambon. **Jurnal Eksekutif, vol4 (2).**

Rachmawati, Ike Kusdyah (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta : Andi.

Rivai, Veithzal. (2003). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.** Edisi Pertama. Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (2002). **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi.** 8th ed. Pearson Education Asia Ptc.td. Jakarta : Prenhallindo.

Robbins, Stephen P. (2002). **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi.** Jakarta : Erlangga.

Sekaran, Uma. (2006). **Metodologi Penelitian untuk Bisnis.** Jakarta : Salemba Empat.

Sudarwan, Danim. (2004). **Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok.** Jakarta : Rineka Cipta.

Sulaiman, Wahid (2004). **Analisis Regresi Menggunakan SPSS.** Yogyakarta : Andi.

Yulk, Gary A. (1994). **Kepemimpinan dalam Organisasi.** Englewood Cliffts. Prentise-Hall International Inc.

Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri (2009). **Tekhnik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS.** Jakarta : Salemba Infotek.

<http://fkunhas.com/kode-etik-kedokteran-indonesia-kodeki-20100926791.html>

<http://silviasigit.blogspot.com/2010/10/1-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik.html>

<http://www.practical-management.com/Leadership-Development/Leader-Member>

Exchange.html