

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONDISI
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI**

SKRIPSI

*Diajukan Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi*



Disusun oleh:

**RIZA FITRIANA
08100182L**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2014**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONDISI PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang ujian skripsi

pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 22 Juli 2014

Pembimbing I



Drs. Sugiyarmasto, MM

Pembimbing II



Nabhani, S.Pd., S.Kep., M.Kes

Mengetahui

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONDISI
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI**

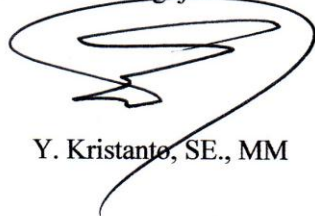
Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi

Universitas Setia Budi pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 22 Juli 2014

Penguji I



Y. Kristanto, SE., MM

Penguji II



Ariefah Yulandari, SE., MM

Penguji III



Nabhani, S.Pd., S.Kep., M.Kes

Penguji IV



Drs. Sugiyarmasto, MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Didik Setiawan, SE., MM., M.Sc

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONDISI PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI ”**. Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, Juli 2014


Riza Fitriana
NIM. 08100182L



MOTO

Moto

*"Semua yang ada dilangit dan di bumi selalu meminta kepadanya . Setiap waktu Dia dalam kesibukan" -QS. Ar-Rahman : 29 .
"Jangan putus harapan apapun yang terjadi , just keep praying and keep trying"*

"Jangan biarkan hidup yang keras mengeraskan hatimu"

"Layaknya orangtua , sahabat juga sangatlah berarti dalam hidup kita"

" Dreams do come true , if only we wish hard enough . You can have anything in live if you will sacrifice everything else for it" -J.M

Barrie

" Waktu terus berjalan , belajarlah dari masalah , bersiaplah tuk masa depan , berikanlah yang terbaik untuk hari ini" -@Twetnesia

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Allah SWT, Tuhan pemberi segala nikmat dan kehidupan. Yang senantiasa memberikan jalan kepada hamba-Nya yang tersesat, dan melepaskanya dari keterpurukan.
2. Untuk ibu yang melahirkan aku ke dunia, terima kasih atas kasihmu. Orang tua yang selalu merawat dan membesarkanku, yang kusebut 'mami' dan 'papi'. Terima kasih untuk didikan kalian selama ini.
3. Untuk ayah dan adik-adikku, Ria Nur Anita, Intan Salsabila dan Alfira Ismi Yunita.
4. Alm. Mbah kung dan Alm. mas Eko Setiawan, terima kasih untuk kasih sayang kalian selama ini. Semoga kalian tenang disana dan mendapat tempat terbaik disisi-Nya. Amin!
5. Sahabat-sahabatku yang selalu mengawasiku tumbuh dan menjadi pribadi yang lebih baik. Sahabat suka dan duka, yang berjasa dalam setiap sidangku Patricia Rizka Tyas dan Ruli Suryaningati. Sahabat seperjuanganku Fera Daniar. Orang yang pertama datang di saat sidangku Risa Oktaviana. Yang membantuku belajar sebelum sidang menjelang, Yayuk Eka. Dan sahabat-sahabatku yang lain Sekar Arum dan Kevin Kristanto Utomo, Terima kasih telah mengisi hari-hariku selama dikampus. Kalian yang terbaik!
6. Teman-teman MARS 2010-qu yang gila-gila. Inda, Mita, Natalia, Debora, Diah, Ricki, Albrici, Gio, Arika, Yohana, Anggi, Komang, Joni sopo meneh

aku lali, maaf yang belum disebut. Dan teman-teman akuntansi Lili, Kusban, Reny, Irhas, dan seterusnya saya lupa. Terima kasih atas kegilaan kita bersama.

7. Adik tingkatku yang lucu-lucu, Arin, Dian, Fidel, Amel 'meycan', Dama, Pipit, Endang dan semua angkatan Fakultas Ekonomi. Terima Kasih! Terima Kasih! Terima Kasih!
8. Untuk Riyudizagi, Yuli, Nisa, Agia dan Dila. Terima Kasih karena telah sabar menungguku kembali. Untuk teman-temanku yang menemaniku saat aku jauh dari keluarga, Ayu, Ruth, Lita, Mami, Luvi, Rindi dan semua teman-teman seangkatan dari SMPN 74 dan SMAN 36 Jakarta. Thanks a lot guys!
9. Dan semua yang telah berjasa dalam kehidupanku yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih karena telah berbagi kehidupan bersamaku. Terima Kasih! Terima Kasih! Dan sekali lagi Terima Kasih! Hidup ini tidak akan sempurna tanpa adanya kalian.

PRAKATA

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmad dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kondisi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi.

Dengan selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang telah memberikan masukan-masukan kepada penulis. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Didik Setyawan., SE., MM., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Bapak Drs.Sugiyarmasto, MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh keihlasan dan kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini.
3. Bapak Nabhani, S.Pd., S.Kep., M.Kes selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan, dorongan serta petunjuk kepada penulis dalam menjalankan penelitian skripsi.
4. Bapak Y. Kristanto, SE., MM selaku dosen penguji I yang telah memberikan pengarahan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

5. Ibu Ariefah Yulandari,SE,MM selaku dosen penguji II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar dan staff Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi yang telah memberikan bekal dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Orang tua yang selalu memberikan dorongan Moral dan Spiritual kepada penulis dan selalu memberikan doa yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini.
8. Teman-teman seangkatan Fakultas Ekonomi tahun 2010 yang selalu tumbuh bersama penulis di bangku kuliah, serta adik-adik tingkat semua angkatan 2011, 2012 dan 2013. Terima kasih untuk kebersamaan kita selama ini.

Semoga Tuhan memberikan balasan atas jasa dan bantuan serta kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surakarta, 5 Agustus 2014

Penulis.

SARI

Fitriana, Riza. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi. Skripsi. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi. Pembimbing I. Drs. Sugiyarmasto, MM. Pembimbing II. Nabhani, S.Pd., S.Kep., M.Kes.

Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan kinerja yang baik, maka seorang perawat akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hati kepada instansi sangat tergantung pada apa yang dirasakannya terhadap pekerjaan. Penelitian ini mencoba mengungkapkan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kondisi pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi yang berjumlah 120 responden. Teknik penyampelan yang digunakan adalah sensus dan hipotesis uji menggunakan analisis regresi berganda. Dan data yang digunakan merupakan data primer dengan metode penelitian kuantitatif.

Hasil uji F sebesar $8,704 > 2,68$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kondisi pekerjaan secara serempak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi. Sedangkan hasil dari uji T dapat diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (GAKEP) terhadap kepuasan kerja (KPKER). Tidak ada pengaruh signifikan motivasi (MO) terhadap kepuasan kerja (KPKER). Ada pengaruh signifikan dan positif kondisi pekerjaan (KOPEK) terhadap kepuasan kerja (KPKER).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Pekerjaan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Fitriana, Riza. 2014. Effect of Leadership Styles, Motivation, and Conditions of Employment toward the Job Satisfaction of Nurses in the General Hospital of Dr. Moewardi. Final Project. Management Departement. Faculty of Economic. University of Setia Budi. Advisor Drs. Sugiyarmasto, MM. Co Advisor Nabhani, S.Pd., S.Kep., M.Kes.

High job satisfaction lead to good performance, then the nurse will provide services with a vengeance to the instance was depend to what they feel about their work. This study tries to reveal effect of leadership style, motivation and conditions of employment toward the job satisfaction of nurses in the General Hospital of Dr. Moewardi.

In this study sample was taken of inpatient nurse in the General Hospital of Dr. Moewardi amount to 120 respondents. Sampling technique used is the census and test hypotheses using multiple regression analysis. And the data used is primary data with quantitative research methods.

F test results for $8,704 > 2.68$, it can be concluded that the variables of leadership style, motivation and conditions of employment simultaneously have significant positive effect on job satisfaction of nurses variable in the General Hospital Dr. Moewardi. While the results of the test T can be concluded that there is a positive and significant effect of leadership style (GAKEP) toward job satisfaction (KPKER). No significant effect of motivation (MO) toward job satisfaction (KPKER). There is a significant and positive effect of conditions of employment (Kopek) toward job satisfaction (KPKER).

Keyword : Leadership Style, Motivation, Conditions of Employment, Job Satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PRAKATA.....	viii
SARI	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Pertanyaan Penelitian.....	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kepuasan Kerja.....	7

1. Pengertian	7
2. Teori Kepuasan Kerja	10
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	11
B. Gaya Kepemimpinan	12
C. Motivasi	16
D. Kondisi Pekerjaan	21
E. Model Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Ruang Lingkup Penelitian	27
B. Desain Penelitian	28
C. Metode Penentuan Sampel.....	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel	28
3. Teknik Penyampelan.....	29
D. Definisi Operasional Variabel	29
1. Kepuasan Kerja (Y)	29
2. Gaya Kepemimpinan (X1).....	30
3. Motivasi (X2).....	31
4. Kondisi Pekerjaan (X3)	32
E. Metode Pengumpulan Data.....	33
F. Instrumen Penelitian	34
1. Uji Validitas	34
2. Uji Reliabilitas	35

G. Uji Asumsi Klasik.....	36
1. Uji Asumsi Normalitas Residual	36
2. Uji Asumsi Multikolinieritas	36
H. Uji Hipotesis	36
1. Koefisien Determasi (Adjusted R2).....	36
2. Uji t	37
3. Uji f.....	38
4. Analisa Regresi Berganda.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Deskripsi Sampel	41
B. Teknik Pengujian Kualitas Penelitian	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	45
C. Pengujian Hipotesis	46
D. Pembahasan	53
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	53
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat	54
3. Kondisi Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	55
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan	57

B. Keterbatasan Penelitian.....	58
C. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Model Penelitian	26
2. Uji Normalitas Residual	47

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Waktu Penelitian	27
2. Skala Likert	34
3. Deskripsi sampel	41
4. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
5. Karakteristik berdasarkan umur	42
6. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan	42
7. Karakteristik berdasarkan masa kerja	43
8. Hasil Uji Validitas Kuesioner	44
9. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	46
10. Nilai <i>tolerance</i> dan <i>VIF</i>	48
11. Hasil analisis regresi	48

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Pengantar Penelitian.....	L-1
2. Permohonan Mengisi Kuesioner.....	L-2
3. Surat Persetujuan	L-3
4. Kuesioner	L-4
5. Surat keterangan	L-5
6. Hasil Analisis Regresi	L-6
7. Uji Validitas Kuesioner.....	L-7
8. Hasil Uji Validitas Kuesioner	L-8
9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	L-9
10. Hasil Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	L-10
11. Hasil Uji reabilitas Variabel Motivasi Kerja	L-11
12. Hasil Uji reabilitas Variabel Kondisi pekerjaan	L-12
13. R Tabel.....	L-13
14. T Tabel	L-14
15. F Tabel	L-15

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya (wikipedia). Menurut WHO (World Health Organization), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 1995).

Di rumah sakit tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia terbanyak dari segi jumlah dan paling lama berinteraksi dengan klien. Oleh karena itu tenaga keperawatan rumah sakit adalah ujung tombak pelayanan kesehatan, dimana tenaga keperawatan bekerja selama 24 jam mendampingi dan memonitori kesehatan pasien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan professional (Sondang, 2003).

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi (Darwito, 2008).

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Akustia, 2001).

Dalam bekerja seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya dia juga menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Sumbangan tersebut seperti usaha, keterampilan, loyalitas, kreativitas serta lainnya yang membuat setiap individu sebagai sumber daya bagi organisasi. Hal tersebut membuat organisasi memberikan imbalan kepada karyawan tersebut. Imbalan dapat berupa gaji, fasilitas, status, keamanan kerja, dan sebagainya. Bagi karyawan, imbalan yang diberikan organisasi dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. Jika dalam hal tersebut terjadi keadilan, maka terjadilah suatu keseimbangan antara harapan serta kenyataan yang diperoleh. Hal ini akan

membuat karyawan terpuaskan dan akan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang mengarah pada komitmen. Sedangkan sebaliknya, jika seorang karyawan memandang bahwa organisasinya tidak dapat memenuhi satu atau beberapa hal yang dibutuhkannya atau dengan kata lain terjadi ketidakcocokan antara organisasi dengan karyawan yang membuat karyawan merasa tidak puas, maka dalam hal ini terjadi proses keluarnya individu (karyawan) tersebut dari keanggotaan suatu organisasi (Schneider (1987), dalam Aktami (2010)).

B. Perumusan Masalah

Kepuasan kerja yang rendah menyebabkan hasil pekerjaan kurang baik. Seseorang akan merasa puas atas pekerjaan yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan itu telah memenuhi harapan (Handoko, 2000). Grey dan Anderson (1983), Nadozie dan Elder (1985), mengatakan bahwa kurangnya pengawasan terhadap standar kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji (Supendy, 2012).

Organisasi yang memiliki lebih banyak karyawan yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi yang memiliki lebih

sedikit jumlah pegawai yang puas. Seorang karyawan akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan karyawan itu terhadap pekerjaan, rekan kerja dan supervisor. Perasaan dan kepuasan karyawan mempengaruhi perkembangan dan pola interaksi rutin. Melalui sosialisasi setiap hari dengan orang lain, karyawan mengembangkan hubungan di tempat kerja yang kemudian menjadi pola rutin, pola yang mengontrol harapan tingkah laku dan mempengaruhi tingkah laku. Kepuasan dan sikap karyawan merupakan faktor yang penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektivitas organisasional (Ostroff, dalam Cue Mc *and* Gerasimons, 1997).

Seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja (Bass, 1994 dalam Cahyono 2005). Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi ke pada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya (Koesmono, 2007).

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990, dalam Menon, 2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan

atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi (Su'ud, 2000).

Kepuasan kerja dari sumber daya manusia dan perilaku kepemimpinan yang baik di rumah sakit akan meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut Robbins (1996) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya, tantangan kerja, kondisi kerja yang mendukung, sistem kerja yang adil, dan rekan kerja yang mendukung.

Adanya kepuasan kerja pada tenaga kerja akan menimbulkan motivasi untuk hadir di tempat kerja sehingga angka ketidakhadirannya akan rendah. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan status kesehatan fisik dan mental yaitu berdampak terhadap kebugaran fisik, semangat kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja tenaga kerja akan tinggi (Munandar, 2006).

Dari uraian diatas maka rumusan masalahnya adalah “BAGAIMANA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONDISI PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ?”

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas maka dapat ditarik menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah kondisi pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

D. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada perawat.
2. Menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada perawat
3. Menguji pengaruh kondisi pekerjaan terhadap pada kepuasan kerja pada perawat.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi para peneliti yang akan datang dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.