

**PENGARUH EXISTENCE NEEDS, RELATEDNESS NEEDS, DAN GROWTH
NEEDS TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT INTERNATIONAL
SERVICE SYSTEM INDONESIA AREA RUMAH SAKIT RKZ SURABAYA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Derajat Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga**



Oleh:

Muhammad Bahar An nafs

2017010050

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS DR. SOETOMO

SURABAYA

2022

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH EXISTENCE NEEDS, RELATEDNESS NEEDS, DAN GROWTH
NEEDS TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT INTERNATIONAL
SERVICE SYSTEM INDONESIA AREA RUMAH SAKIT RKZ SURABAYA**

Oleh:

MUHAMMAD BAHAR AN NAFIS

2017010050

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS DR. SOETOMO
SURABAYA
2022**

Menyetujui

Pembimbing,

Dr. Dra. FEDIANTY AUGUSTINAH, MM

NPP : 94.01.1.160

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH EXISTENCE NEEDS, RELATEDNESS NEEDS, DAN GROWTH
NEEDS TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT INTERNATIONAL
SERVICE SYSTEM INDONESIA AREA RUMAH SAKIT RKZ SURABAYA**

Disusun Oleh:

MUHAMMAD BAHAR AN NAFIS

2017010050

Telah dipertahankan di depan Sidang Dewan Penguji

Pada Tanggal 19 Februari 2022 dan dinyatakan

Telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan penguji

Penguji I : Dr. Dra. Fedianty Augustinah, MM

Penguji II : Liling Listyawati, S.Sos, MM

Penguji III : Dra. Damajanti Sri Lestari, MM

Surabaya, 19 Februari 2022

Universitas Dr. Soetomo

Fakultas Ilmu Administrasi

Dekan,

Prof. Dr. Sedarmayanti, M. Pd. APU

NIP : 19521112 198103 2 001

PENGESAHAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur Plagiasi, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Surabaya, 19 Februari 2022

Mahasiswa

Tanda Tangan

Materi

Nama : Muhammad Bahar AN nafis

NIM : 2017010050

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Dr. Soetomo

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT, karena dengan rahmat, hidayah, dan inayahNya, penulis dapat menyelesaikan tahapan penyusunan Skripsi yang berjudul Pengaruh Existence Needs, Relatedness Needs, Dan Growth Needs Terhadap kepuasan Karyawan PT ISS Indonesia Area Rumah Sakit RKZ Surabaya. Penyelesaian karya ilmiah ini juga dibantu oleh beberapa pihak. Karenanya pada kali ini kami patut mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Siti Marwiyah, S.H, M.H selaku Rektor Universitas Dr. Soetomo Surabaya, yang telah memberikan kesempatan dan persetujuan kepada kami untuk mengikuti program studi Ilmu Administrasi Niaga.
2. Prof. Dr. Sedarmayanti, M. Pd, APU selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Dr. Soetomo Surabaya yang telah memberikan kesempatan dan berbagai fasilitas dalam mengikuti program studi Ilmu Administrasi Niaga.
3. Liling Listyawati, S,Sos, MM, sebagai Ketua program studi Ilmu Administrasi Niaga, yang telah memberikan bimbingan teknis dan akademik mengikuti perkuliahan pada program studi Ilmu Administrasi Niaga.
4. Dr. Dra. Fedianty Augustinah, MM, sebagai pembimbing yang dengan sabar membimbing kami, sehingga kami dapat menyelesaikan karya ilmiah ini.

5. Seluruh dosen pengampuh di program studi Ilmu Administrasi Niaga, Universitas Dr. Soetomo Surabaya, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga dapat menambah kasanah keilmuan penulis, khususnya dalam penyusunan karya ilmiah ini.
6. Kedua orang tua, yang selalu memberikan dorongan dan motivasi sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini.

Akhirnya semoga, amal baik semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini mendapat balasan dari Allah SWT sebagai amal yang baik.

Terima kasih.

Surabaya, 19 Februari 2022

Muhammad Bahar An nafis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORIGINALITAS	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Penelitian Terdahulu.....	10
2.2. Landasan Teori	12
2.2.1. Motivasi	12
2.2.2. Kepuasan kerja.....	19
2.3. Kerangka Konseptual dan Model Penelitian	23
2.4. Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III: METODE PENELITIAN	26
3.1. Jenis Penelitian.....	26
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	26

3.2.1.	Variabel Bebas (Independen Variabel)	27
3.2.2.	Variabel Terikat (Dependent Variabel).....	30
3.3.	Lokasi Penelitian	31
3.4.	Populasi dan Sampel	31
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	32
3.6.	Sumber Data	33
3.7.	Teknik Analisa Data.....	34
3.7.1.	Uji Instrumen	34
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik.....	37
3.7.3.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.7.4.	Pengujian Hipotesis.....	40
3.7.5.	Uji Determinasi	42
BAB IV:	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1.	Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	43
4.2.	Data Responden.....	43
4.2.1.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.2.2.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.3.	Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	45
4.2.4.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
4.3.	Hasil Penelitian.....	46
4.3.1.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	46
4.3.2.	Hasil Uji Kualitas Data	50
4.3.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	54
4.3.4.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	57
4.3.5.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
4.4.	Pembahasan	61

BAB 5: PENUTUP	65
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Daftar <i>turnover</i> karyawan	7
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu	10
Tabel 4.1: Profil Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.2: Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3: Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	45
Tabel 4.4: Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.5: Kategori Mean dari Skor Interval	47
Tabel 4.6: Statistik Deskriptif Variabel <i>Existence Needs</i>	48
Tabel 4.7: Statistik Deskriptif Variabel <i>Relatedness needs</i>	49
Tabel 4.8: Statistik Deskriptif Variabel <i>Growth needs</i>	49
Tabel 4.9: Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Karyawan	50
Tabel 4.10: Hasil Pengujian Validitas variabel <i>Existence Needs</i> (X_1)	51
Tabel 4.11: Hasil Pengujian Validitas variabel <i>Relatedness needs</i> (X_2)	52
Tabel 4.12: Hasil Pengujian Validitas variabel <i>Growth needs</i> (X_3)	52
Tabel 4.13: Hasil Pengujian Validitas variabel Kepuasan karyawan (Y)	52
Tabel 4.14: Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.15: Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.16: Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.17: Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.18: Hasil Uji Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.19: Hasil Uji Statistik F	59
Tabel 4.20: Hasil Uji Statistik t	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Gambar Model Penelitian	23
---	----

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* terhadap kepuasan karyawan pada karyawan PT ISS Indonesia yang bertempat di Rumah sakit RKZ Surabaya. Penelitian ini menggunakan Analisa regresi linear berganda dengan metode OLS. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data primer yang diperoleh berdasarkan pengisian angket kuesioner oleh karyawan PT ISS Indonesia yang bertempat di Rumah sakit RKZ Surabaya. Setelah dilakukan penyebaran angket kuesioner didapat sebanyak 62 kuesioner yang telah kembali dan dapat diolah. Hasil Analisa regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel independent dalam penelitian baik *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Kata Kunci: *Existence Needs*, *Relatedness needs*, dan *Growth Needs*, Kepuasan Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of existence needs, relatedness needs, and growth needs on employee satisfaction at PT ISS Indonesia employees located at RKZ Hospital Surabaya. This study uses multiple linear regression analysis with the OLS method. The types of data used in this study are quantitative data and primary data obtained based on filling out questionnaires by employees of PT ISS Indonesia located at RKZ Hospital Surabaya. After distributing the questionnaires, 62 questionnaires were returned and could be processed. The results of the regression analysis showed that the third independent variable in the study, both existence needs, relatedness needs, and growth needs had a positive influence on employee satisfaction.

Keywords: Existence Needs, Relatedness Needs, dan Growth Needs, Employee Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting (Sukarno Sumadi, 2017). Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan tentunya dituntut agar dapat memaksimalkan potensi yang ada di dalam setiap sumber daya manusia nya agar dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya karena perusahaan dan karyawannya merupakan bagian yang saling memiliki ketergantungan. Apabila karyawan sendiri mampu untuk memberikan dampak kemajuan bagi setiap perusahaanya, maka besar kemungkinan kesuksesan akan diperoleh dari kedua belah pihak baik dari sisi perusahaan maupun karyawan. Bila dilihat dari segi karyawan, kesuksesan tersebut termasuk aktualisasi atas potensi yang dimilikinya dan juga tentunya menjadi peluang untuk terus memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian apabila dilihat dari sisi perusahaan, kesuksesan tersebut adalah suatu cara untuk meningkatkan pertumbuhan dan juga perkembangan bisnis perusahaan yang mana semakin berkembangnya zaman dan teknologi perusahaan harus terus dituntut untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya manusianya.

Perusahaan harus bisa mengelola karyawannya sehingga karyawan dapat memberikan perannya yang terbaik untuk perusahaan dengan harapan visi perusahaan

dapat terlaksana dengan baik yaitu dengan cara mengelola SDM perusahaan dengan baik seperti memberi kepuasan pada karyawan, karena kepuasan kerja sendiri merupakan suatu dorongan moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja bagi karyawan. Tingkat kepuasan yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seseorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang.

Kepuasan kerja sendiri merupakan suatu sikap yang umum terjadi ketika seseorang bekerja dengan baik dan, mendapatkan ganjaran yang setimpal (Robbins, 2015). Kepuasan kerja adalah suatu hal yang penting untuk dimiliki setiap individu didalam bekerja, karena masing-masing individu memiliki karakteristik dan kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja terhadap pekerjaannya baik kerjasama dengan atasan maupun kerjasama sesama karyawan, sehingga yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan adalah pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian dan harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Selain itu faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil pencapaian kinerja masing-masing individu.

Seseorang dengan tingkat kepuasankerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Bagi karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah akan selalu berpikir negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang

karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka harapkan. Menurut Nasution (2009) kepuasan kerja merupakan situasi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan terhadap pekerjaan, tingkat supervisi, hubunganantar karyawan, kesempatan untuk berkarier serta kenaikan pangkat dan upah yang sesuai. Karyawan yang merasa tidak puas di suatu perusahaan memiliki dampak yang negative terhadap perilaku nya dalam mambantu tujuan dari perusahaan. Karyawan yang memiliki sifat malas selalu membuat masalah di perusahaan seperti sering tidak pernah masuk kerja, datang terlambat, dan seperti pelanggaran pelanggaran disiplin lain yang mampu mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Sebaliknya perilaku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi. Permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi diorganisasi apa saja, baik itu perusahaan yang bergerak dalambidang jasa maupunmanufaktur. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja yang dilihat dari kurang

Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama. Bagi setiap perusahaan harga diri menjadi perjalanan yang berkelanjutan. Hal ini disebabkan oleh setiap karyawan harus dapat menampilkan yang terbaik kepada perusahaan dan karyawan lainnya. Setiap individu harus memiliki harga diri, karena semakin tinggi harga diri

yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dan dengan adanya tingkat harga diri maka akan membuat mereka merasa lebih dihargai. Sebaliknya jika harga diri yang dimiliki seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin turun

Kepercayaan terhadap kemampuan diri serta keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan kinerja individual. Karyawan yang memiliki harga diri dan efikasi diri yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya dan tidak mempunyai semangat kerja. Kepuasan kerja sangat penting untuk diakumulasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu investasi utama perusahaan. Melalui sumber daya manusia, struktur kinerja dalam perusahaan menjadi terarah. Beberapa diantaranya, kinerja sumber daya manusia tersebut terbagi dalam beberapa bagian dalam perusahaan. Tujuan dari pembagian ini adalah agar adanya efektivitas dan efisiensi kinerja, sehingga hasil yang dicapai pun akan semakin baik, tentunya tetap dalam kontrol untuk menuju tujuan perusahaan. Selain itu, pengarahan yang baik bagi sumber daya manusia dalam perusahaan, menjadi keuntungan tersendiri bagi perusahaan, salah satunya untuk menghadapi persaingan yang bermanfaat jika dikelola dan dikembangkan secara maksimal.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah diantaranya adalah *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs*, faktor tersebut lebih dikenal dengan teori ERG. Teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Alderfer meliputi

kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan berhubungan (*relationship*) dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*). Kebutuhan akan eksistensi sendiri adalah suatu kebutuhan dasar yang dimiliki setiap manusia seperti kebutuhan fisiologis, kemudian kebutuhan keamanan dan keselamatan di luar maupun ketika bekerja. Karyawan akan membutuhkan eksistensinya seperti mendapatkan upah gaji dari perusahaan, mendapatkan suasana bekerja yang nyaman dengan fasilitas keamanan dan juga keselamatan kerja yang memadai. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka akan berdampak positif pada kepuasan kerjanya. Karena karyawan akan merasa mendapatkan timbal baik yang sepadan atas hasil kinerja yang telah diberikan pada perusahaan.

Karyawan membutuhkan kebutuhan berhubungan karena setiap individu ingin untuk melakukan interaksi antar individu dalam organisasi. Begitu halnya dengan karyawan yang ada di dalam perusahaan, mereka butuh untuk berinteraksi. Interaksi yang terjalin diharapkan dapat membentuk suatu pertukaran informasi atau ilmu pengetahuan di dalam organisasi. Hubungan yang terjalin secara baik akan lebih memudahkan seseorang untuk mampu bekerja sama dan memperoleh informasi yang jelas terkait penyelesaian tugasnya sehingga kebutuhan berhubungan yang terpenuhi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Terpenuhi kebutuhan pertumbuhan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya keinginan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta adanya keinginan untuk memperoleh penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Dalam rangka memenuhi

kebutuhan pertumbuhan tersebut, perusahaan harus selalu berusaha untuk melakukan hal-hal yang relevan seperti memfasilitasi karyawan untuk melakukan pengembangan diri.

Terpenuhinya ketiga variabel kebutuhan tersebut, maka karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang memadai. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bertahan di perusahaan sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang menjadi aset perusahaan agar suatu perusahaan dapat bersaing secara aktif dengan perusahaan dalam bidang yang sama. Setiap karyawan akan memiliki motivasi yang berbeda-beda, hal ini dikarenakan karyawan adalah individu yang juga memiliki kepentingan pribadi dan berbeda-beda. Sehingga pihak manajemen harus memberikan motivasi yang tepat untuk mendorong karyawan agar bekerja secara maksimal. Namun perusahaan memiliki keterbatasan untuk memenuhi seluruh kebutuhan karyawannya, sehingga dengan mengetahui kebutuhan yang paling penting bagi karyawan maka perusahaan dapat menentukan prioritas pemenuhan kebutuhan bagi karyawannya yang berguna dalam upaya peningkatan kepuasan kerja .

PT ISS (International Service System) Indonesia merupakan perusahaan penyedia tenaga kerja. Persoalan yang sering dihadapi diantaranya adalah tingginya *turnover* karyawan. *turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota. Tingkat turnover yang tinggi merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Tingkat turnover yang tinggi dapat merugikan perusahaan dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Sedangkan *turn over* yang tinggi tersebut secara tidak langsung merugikan

pihak pemakai jasa PT ISS. seperti halnya RS RKZ Surabaya hal ini dikarenakan harus melakukan adaptasi dengan karyawan pengganti. Berikut ini penulis lampirkan data turnover di PT ISS Indonesia area RS RKZ Surabaya pada periode tahun 2019 hingga 2021:

Tabel 1.1: Daftar *turnover* karyawan

NO	BULAN	Tahun		
		2019	2020	2021
1	JANUARI		2	2
2	FEBRUARI	1	1	1
3	MARET	1	1	
4	APRIL		1	
5	MEI	1		2
6	JUNI	2	1	
7	JULI			1
8	AGUSTUS	1		
9	SEPTEMBER	1		1
10	OKTOBER	1	2	
11	NOVEMBER			2
12	DESEMBER	3		2
TOTAL		11	8	11

Sumber : PT ISS Indonesia Area Rumah Sakit RKZ Surabaya

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingginya perputaran karyawan di PT ISS Area Rumah Sakit RKZ Surabaya yang setiap tahunnya lebih dari 10% dari jumlah 62 karyawan. Hal ini disebabkan karena beberapa hal diantaranya adalah suasana dan lingkungan kerja, seperti ketidakcocokan sesama karyawan, terbatasnya karyawan untuk melakukan pengembangan diri dan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hal ini penulis tertarik mengangkat judul penelitian ” PENGARUH *EXISTENCE NEEDS*, *RELATEDNESS NEEDS*, DAN *GROWTH NEEDS* TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM AREA RUMAH SAKIT RKZ SURABAYA”.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *existence needs* secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ
2. Bagaimana pengaruh *relatedness needs* secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ
3. Bagaimana pengaruh *growth needs* secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ
4. Bagaimana pengaruh *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *existence needs* secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ

2. Untuk mengetahui pengaruh *relatedness needs* secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ
3. Untuk mengetahui pengaruh *growth needs* secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ
4. Untuk mengetahui pengaruh *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pentingnya pengaruh *existence needs*, *relatedness needs*, *growth needs* dan kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ.

2. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan wawasan berfikir dalam hal pengembangan dibidang *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* dan kepuasan karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis mendapat lebih banyak teori ataupun inspirasi yang akan penulis gunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Di dalam penelitian terdahulu ini, penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi untuk menambah bahan kajian. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Shella Alvio Mayvita, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana (Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 47, No. 2, Tahun 2017)	Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II)	Teknik sampel yang digunakan adalah teknik proportional random sampling, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner dan dokumentasi.	Hasil penelitian dengan jumlah populasi karyawan tetap 68 orang dan sampel sebanyak 58 responden, menunjukkan Motivasi karyawan berdasarkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II telah terlaksana dengan baik. Ketiga variabel tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Annisa Falakha, Parwoto (Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi, Universitas Mercubuana, Volume 4, Nomor 3, Tahun 2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing PT TRIFA SARI NUSANTARA	Penelitian ini mengambil sample secara acak atau bisa disebut metode Simple Random Sampli	Hasil penelitian dengan populasi dalam penelitian sebanyak 150 orang dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang, menunjukkan Stres Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing PT Trifa Sari Nusantara. Hal ini bearti bahwa apabila tingkat stress kerja semakin meningkat, maka tingkat turnover intention karyawan outsourcing juga meningkat. Begitupun sebaliknya apabila tingkat stress kerja menurun, maka tingkat turnover intention karyawan outsourcing juga menurun. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing PT Trifa Sari Nusantara.
3	Nimas Ayu Aulia Pitasari, Mirwan Surya Perdhana (Jurnal S1 UNDIP, Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018)	Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur	Metode penelitian ini menggunakan sistematik literatur review melalui publikasi jurnal tahun 2005 - 2017 sebanyak 22 jurnal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu isi pekerjaan (otonomi dan kejelasan peran), manajemen (evaluasi kinerja dan dukungan manajemen), lingkungan kerja (lingkungan fisik, supervisor hubungan dengan bawahan, dan hubungan rekan kerja), imbalan kompensasi), pekerjaan promosi (sistem promosi dan ketenagakerjaan), dan pelatihan (rutin dan efektif training)

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi adalah suatu cara untuk mengkondisikan karyawan dengan terarah kepada tujuan utama suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi mental yang positif akan sangat mudah untuk memaksimalkan kinerjanya bagi perusahaan (Mangkunegara 2016: 61).

Menurut Malthis (2006; 114) motivasi merupakan suatu hal yang diinginkan oleh tiap orang yang mampu membuat orang tersebut untuk melakukan sesuatu dengan alasan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Cara yang dilakukan untuk memahami motivasi pun berbeda – beda sesuai dengan teori pandangan yang dikembangkan masing – masing.

Selain itu Menurut Siagian (2018: 287), mengemukakan bahwa: “Dengan motivasi yang tepat setiap orang akan memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan berbagai tugas yang diembannya”. Oleh karena itu motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan setiap orang ingin mengeluarkan berbagai potensi keahlian, tenaga, dan waktu untuk mengerjakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Teori Motivasi

Mangkunegara (2016:62) mengemukakan bahwa teori motivasi dikategorikan menjadi tiga yaitu teori isi (*content theory*), teori proses (*process theory*), dan teori penguat (*reinforcement theory*).

1) Teori Isi (*content theory*)

Profil kebutuhan yang dimiliki oleh seseorang yang mendasari perilakunya. Teori isi terdiri dari 4 teori pendukung, yaitu :

a) Teori Hirarki Kebutuhan (A. Maslow)

Dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a. Fisiologis: Kebutuhan yang paling bawah, dorongan kuat pada diri manusia untuk survive (makan, minum & oksigen)
- b. Keamanan: Standar hidup, jaminan, takut kehilangan pekerjaan
- c. Sosial: Kebutuhan untuk dicintai & mencintai, merasa bagian dari suatu kelompok (diterima disuatu kelompok), persahabatan & keakraban.
- d. Penghargaan: Cukup dipandang, memberikan kontribusi pada orang lain, status & penghargaan.
- e. Aktualisasi diri: Perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan menghasilkan prestasi (*sense of accomplishment*).

b) Teori E-R-G (Clayton Alderfer)

Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang psikolog asal Amerika Serikat, kelahiran 1 September 1940, dimana teori ini merupakan simplifikasi dan pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow guna memperbaiki beberapa kelemahan yang ada pada teori Maslow yaitu hanya dengan menggunakan tiga kebutuhan saja. Jadi menurut teori ERG seseorang hanya wajib memenuhi tiga kebutuhan itu saja. Menurutnya jika kebutuhan akan

eksistensi tidak dapat dipenuhi maka pengaruhnya akan sangat kuat, berbeda dengan kebutuhan lainnya. Sehingga mekanisme akan kebutuhan yaitu antara frustrasi dan regresi atau bisa jadi kepuasan dan progress. Alderfer (1972) mengemukakan tiga kategori kebutuhan, yaitu:

1) *Existence* (keberadaan)

Eksistensi atau keberadaan adalah suatu kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi karena termasuk kebutuhan yang menyangkut keberadaan seseorang diantara masyarakat dan perusahaan. Eksistensi tersebut meliputi banyak kebutuhan seperti rasa lapar, haus, kebutuhan akan berbagai macam materi, kemudian rasa aman di manapun termasuk lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga kebutuhan ini wajib terpenuhi agar seseorang selalu fokus akan pekerjaannya.

2) *Relatedness* (kekerabatan/keterkaitan)

Relatedness yaitu suatu hubungan setiap orang dengan lingkungan sosialnya. Kebutuhan ini sangat dibutuhkan karena setiap orang membutuhkan interaksi dengan lingkungan sekitarnya termasuk di lingkungan kerja. Teori ini mencakup banyak hal seperti kebutuhan interaksi dengan keluarga terdekat seperti keluarga, kemudian sahabat, dan juga teman kerja. Sehingga kebutuhan tersebut saling berkaitan dengan perasaan aman berada di lingkungan sekitar, hubungan sosial, dan juga kebutuhan *prestige*. Sehingga setiap pemimpin wajib memperhatikan kebutuhan ini bagi karyawannya dan juga harus berupaya untuk memenuhinya.

3) *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan pertumbuhan sendiri adalah kebutuhan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki masing – masing orang termasuk pertumbuhan akan kreativitas dan kepribadian. Ketiga kebutuhan ini memiliki perbedaan mendasar dimana setiap orang pasti memiliki kebutuhan dasar yang berbeda beda. Teori ERG ini memiliki perbedaan dengan Maslow *Needs hierarchy theory* sebagai berikut :

- a. Teori ERG, menyatakan bahwa lebih dari satu kebutuhan yang dapat bekerja pada saat yang bersamaan, artinya tidak harus selalu bertingkat-tingkat seperti yang dikemukakan Maslow.
- b. Teori ERG, menyatakan jika untuk mencapai pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah menjadi meningkat.

Adapun teori motivasi kebutuhan diatas sebagai berikut :

- a. Memotivasi para bawahan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhannya akan material dan nonmaterial yang memberikan kepuasan bagi mereka
- b. Keberadaan dan prestasi kerja bawahan untuk mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar serta tulus.
- c. Pengarahan dan pemberian motivasi dilakukan secara persuasif dan dengan kata-kata yang dapat memengaruhi gairah kerja.
- d. Pemberian alat motivasi disesuaikan dengan status sosial dan kedudukannya dalam organisasi.

- e. Memotivasi bawahan dilakukan dengan menyediakan sarana dan prasarana yang baik dan digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- f. Memotivasi bawahan dengan memberikan kesempatan dan tantangan untuk berprestasi dan promosi.

Menurut Sutrisno (2017: 137) teori ini lebih mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari, karena berbagai kebutuhan manusia yang kompleks itu diusahakan pemuasan secara simultan, meskipun sudah barang tentu dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda, baik antara seseorang dengan orang lain maupun oleh seseorang pada waktu yang berbeda-beda. Alderfer berpendapat bahwa pemenuhan atas ketiga kebutuhan tersebut dapat dilakukan secara simultan, artinya bahwa hubungan dari teori ERG ini tidak bersifat hirarki.

Penjelasan dari sanggahan Alderfer terhadap teori hirarki Abraham Maslow adalah sebagai berikut; seseorang menurut teori Maslow akan tetap pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhannya terpuaskan. Sedangkan menurut teori ERG, jika kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi buruk maka seorang individu mungkin kembali untuk meningkatkan kepuasan dari kebutuhan tingkat rendah. Ini disebut frustrasi-regresi dari aspek teori ERG. Misalnya ketika kebutuhan-pertumbuhan buruk, maka seseorang mungkin akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan yang berkaitan dan jika ada masalah dalam mencapai kebutuhan yang berkaitan, maka dia mungkin akan termotivasi oleh kebutuhan eksistensi. Dengan demikian, frustrasi atau kejelekkan dapat mengakibatkan regresi untuk kebutuhan tingkat rendah. Sementara teori hirarki Maslow kaku karena mengasumsikan bahwa kebutuhan mengikuti

hirarki spesifik dan tertib, kecuali kebutuhan tingkat rendah terpenuhi, seorang individu tidak dapat melanjutkan ke kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, Teori ERG sangat fleksibel.

Teori ERG merupakan teori motivasi yang yang menitik beratkan pemahaman terhadap perilaku individu. Hal ini merupakan salah satu dari empat faktor pendekatan yang mempertimbangkan faktor intrinsik yang menyebabkan seseorang mengambil tindakan tertentu (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2008). Menurut teori ERG, dapat saja makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya. Aspek frustasiregresi Teori ERG memiliki efek tambahan pada motivasi kerja. Misalnya jika seorang manusia tidak diberi kesempatan pertumbuhan dan kemajuan dalam sebuah organisasi, ia mungkin kembali untuk memenuhi kebutuhan bersosialisasi, jika lingkungan atau keadaan tidak memungkinkan, ia mungkin kembali ke kebutuhan akan uang untuk memenuhi kebutuhan bersosialisasi.

d. Indikator Motivasi

Clayton Alderfer mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG (*existence, Relatedness, Growth*)(sutisno, 2017:135). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Alderfer menyatakan bahwa bila kebutuhan akan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya mungkin kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Kedua, meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan.

Jadi secara umum mekanisme kebutuhan dapat dikatakan *Frustration – Regression* atau *Satisfaction – Progression*. Menurut Alderfer dalam Siagian (2018: 287) mengemukakan tiga kategori kebutuhan. yaitu:

a) Eksistence (keberadaan)

Eksistence merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpelihara keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Eksistence ini meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, kebutuhan materi, rasa aman dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Oleh karena kebutuhan ini amat mendasar untuk terpenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawannya terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.

b) *Relatedness* (kekerabatan/keterkaitan)

Relatedness merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan social sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain, yaitu seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat kerja. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, dan sebagian kebutuhan pristinse, dalam teori Maslow.

c) *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

2.2.2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu dari tujuan akhir yang ingin dicapai oleh karyawan. Menurut Robbins (2017:46), kepuasan kerja adalah sikap positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya..

Handoko (2015:193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Robbins (2017:46) mengemukakan kepuasan kerja menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi-evaluasi karakteristiknya.

Hasibuan (2016: 202) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian seseorang atau cerminan

perasaan seseorang terhadap hasil dari pekerjaan yang dilakukannya, apakah hasil tersebut memuaskan atau tidak.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004) pada umumnya ada 3 (tiga) teori yang dibicarakan, berikut yang sering dibahas dan digunakan:

a) *Discrepancy theory*

Menurut Porter (Moh. As'ad, 1991) bahwa mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, walaupun terhadap *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibuat standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

b) *Interpersonal comparison processes theory*

Interpersonal comparison processes theory dikenal juga dengan teori keadilan/*Equity Theory*. Teori ini dikemukakan oleh Zalesnik (1958) dan dikembangkan oleh Adam (1963). Teori keadilan/*Equity Theory* menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasa adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

c) *Two factor theory*

Two factor theory dikenal juga dengan nama teori dua faktor. Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (1959). Prinsip teori dua faktor ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan itu merupakan dua hal yang berbeda. *Theory Disperacy* dan *Theory Equity* (As'ad, 1991) menekankan bahwa kepuasan orang dalam bekerja, ditengarai oleh dekatnya jarak antara harapan dan kenyataan yang didapat, sesuai dengan harapannya dan demikian juga yang diterima rekan sekerja lain adalah sama atau adil seperti yang diterima sesuai dengan pengorbannya. Teori dua faktor, adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik merupakan sumber kepuasan kerja dan faktor ekstrinsik merupakan pengurang ketidakpuasan dalam kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja cukup variatif, menurut Kreitner (2014: 169) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut:

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan).

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Equity* (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) *Dispositional / genetic components* (komponen genetik).

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:49) ada empat respons kerangka kerja yang bentuk konsekuensi dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja. yaitu keluar (*exit*), suara (*voice*), kesetiaan (*loyalty*) dan pengabaian (*neglect*).

Empat respons kerangka kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keluar, respons keluar mengarahkan pada perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi yang baru serta pengunduran diri.
2. Suara, respons suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan.
3. Kesetiaan, Respons kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritikan eksternal.

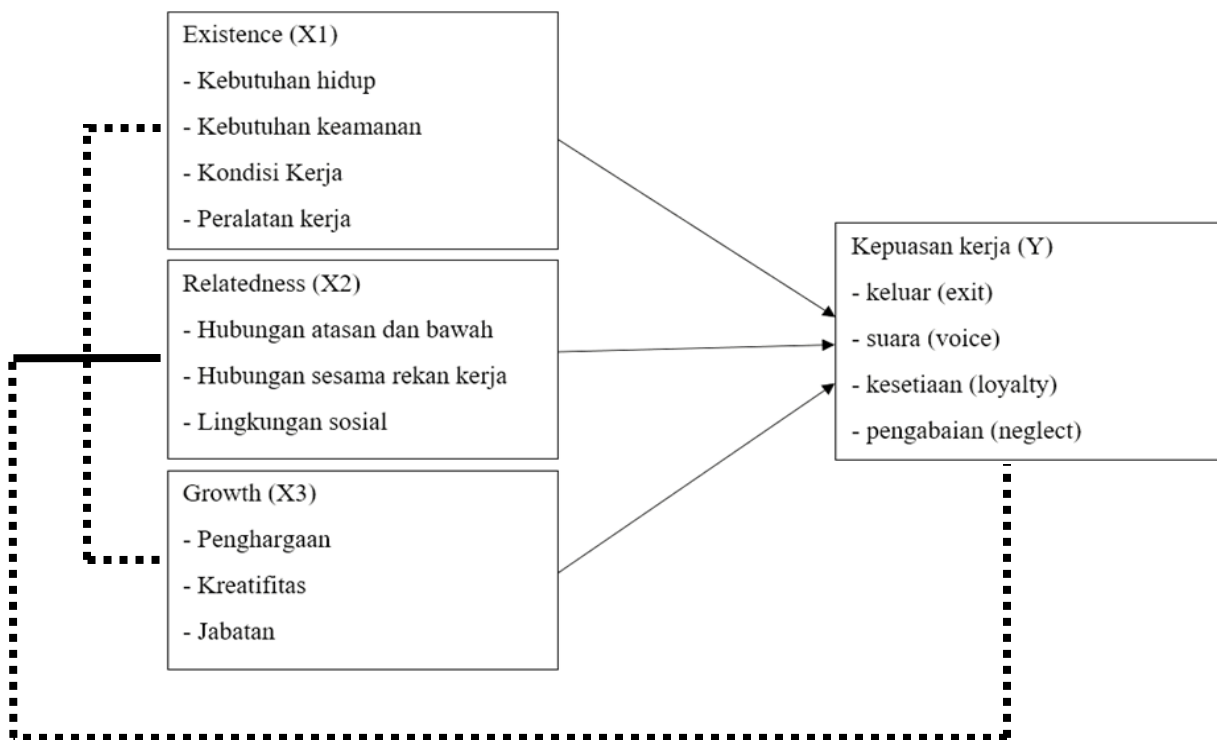
4. pengabaian, respons pengabaian secara pasif membiarkan kondisi kondisi itu emburuk, termasuk absen dan keterlambatan kronis, berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang bertambah.

2.3. Kerangka Konseptual dan Model Penelitian

Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1: Gambar Model Penelitian



Parsial : _____

Simultan :

dependen, yaitu existence (x1) mempunyai indikator kebutuhan hidup, kebutuhan keamanan, kondisi kerja, dan peralatan kerja, sedangkan relatedness (x2) mempunyai indikator hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, dan lingkungan sosial, sedangkan growth (x3) mempunyai indikator penghargaan, kreatifitas, dan jabatan. Dan kemudian untuk variabel independen, yaitu kepuasan kerja (y) mempunyai indikator keluar, suara, kesetiaan, dan pengabaian.

Handoko (2002:252) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Jika individu termotivasi, individu tersebut akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya (Rivai dan Sagal 2009: 837).

2.4. Hipotesis Penelitian

Sebelum penulis menyampaikan hipotesis penelitian, penulis menjabarkan pengertian hipotesis yaitu : Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang di berikan baru didasarkan pada teori yang relevan. (Sugiyono, 2019 :100):

1. Diduga ada pengaruh signifikan *Existence Needs* secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ Surabaya

2. Diduga ada pengaruh signifikan *Relatedness Needs* secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ Surabaya
3. Diduga ada pengaruh signifikan *Growth Needs* secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ Surabaya
4. Diduga ada pengaruh signifikan *Existence Needs*, *Relatedness Needs*, dan *Growth Needs* secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ Surabaya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal dan deskriptif kuantitatif. Penelitian kausal menurut Sugiyono (2019:21) adalah penelitian yang melihat hubungan antar variabel terhadap obyek penelitian yang diteliti bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitian ini ada variabel independen dan dependen. dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator – indikator yang

membentuknya. Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara terperinci variabel – variabel yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri dari:

3.2.1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas adalah variabel yang sering disebut dengan *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2019:69) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Existence needs* (X₁)

Existence Needs atau Kebutuhan eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan keamanan serta keselamatan dan kebutuhan fisiologis seperti gaji, kondisi kerja, peralatan kerja atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup dan sebagainya. Indikator *Existence Needs* adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan hidup

Kebutuhan hidup adalah segala sesuatu yang diperlukan untuk melangsungkan kehidupan baik bersifat materiil maupun nonmateriil. atau bisa juga dikatakan sebagai kebutuhan sandang, pangan, papan

b. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan yang harus terpenuhi untuk menertipkan kehidupan di tempat tertentu supaya tentram , damai , dan sejahtera

c. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja

d. Peralatan kerja

Peralatan kerja adalah benda yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan sehari-hari

2. ***Relatedness needs (X₂)***

Relatedness needs atau kebutuhan berhubungan merupakan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial. Indikator *Relatedness Needs* adalah sebagai berikut :

a. Hubungan atasan dan bawahan

Merupakan interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi

b. Hubungan sesama rekan kerja

Merupakan interaksi sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan

c. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial adalah tempat dimana masyarakat saling berinteraksi dan melakukan sesuatu bersama-sama antar sesama maupun dengan lingkungannya

3. *Growth needs* (X₃)

Growth needs atau kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen instruksi dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri. Indikator *Growth Needs* adalah sebagai berikut :

a. Penghargaan

Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan

b. Kreatifitas

Kreativitas ialah suatu kemampuan untuk membentuk gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.

c. Jabatan

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai dalam rangka suatu satuan

3.2.2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2019:69). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan karyawan (Y). Kepuasan karyawan adalah kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Keluar (*exit*)

Respons keluar mengarahkan pada perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi yang baru serta pengunduran diri

2. Suara (*voice*)

Respons suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan

3. Kesetiaan (*loyalty*)

Respons kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritikan eksternal

4. Pengabaian (*neglect*)

Respons pengabaian secara pasif membiarkan kondisi kondisi itu emburuk, termasuk absen dan keterlambatan kronis, berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang bertambah.

3.3. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh *Existence Needs, Relatedness Needs, Dan Growth Needs* Terhadap Kepuasan Karyawan PT ISS Indonesia Area Rumah Sakit RKZ Surabaya. Lokasi penelitian adalah di Rumah Sakit RKZ Surabaya. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2022 sampai selesai.

3.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah sebagai berikut adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 responden yaitu karyawan PT ISS Indonesia yang bertempat di Rumah sakit RKZ Surabaya. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah menggunakan Sampling Jenuh hal ini dikarenakan jumlah populasi kecil. Menurut Sugiyono (2017 : 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:308) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data dengan cara yang sesuai dengan penelitian sehingga peneliti akan memperoleh data yang lengkap baik secara lisan maupun tertulis. Arikunto (2010:136), berpendapat bahwa “metode penelitian adalah berbagai cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”.

Menurut Sugiyono (2017:309) dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data yang lebih banyak observasinya (*participan observation*) berperan serta, wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada karyawan PT ISS Indonesia Area Rumah Sakit RKZ. Sebagaimana yang didefinisikan dalam Sugiyono (2017:240), dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah diteliti. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Analisis data kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan data berbentuk angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Untuk

mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan kedalam lima tingkatan (Sugiyono, 2017:132). Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala Likert. Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur tanggapan dari responden mengenai obyek penelitian dengan bobot nilai satu sampai dengan lima. Dengan ketentuan sebagai berikut :

Skor 1 untuk nilai sangat tidak setuju

Skor 2 untuk nilai tidak setuju

Skor 3 untuk nilai cukup setuju

Skor 4 untuk nilai setuju

Skor 5 untuk nilai sangat setuju

Menurut Sugiyono (2017:132) mengemukakan bahwa “macam-macam skala pengukuran dapat berupa: skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio. Penelitian ini menggunakan skala ordinal, menurut Sugiyono (2017:98) adalah “skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur”

3.6. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti dari hasil wawancara dan pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari penelitian pustaka dengan mempelajari literatur - literatur dari buku-buku perpustakaan, catatan-catatan kuliah, dan dari referensi-referensi yang berkaitan dengan manajemen pemasaran dan teori yang berkaitan dengan penulisan ini..

3.7. Teknik Analisa Data

3.7.1. Uji Instrumen

Uji instrumen untuk menguji data penelitian teknik pengujian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas atau tingkat ketepatan, kejituan atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Definisi lain validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu instrumen. “Derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.” Sugiyono (2017:267) Instrumen yang digunakan

dalam penelitian perlu diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji validitas korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus tersebut adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total yang diperoleh

N = Jumlah responden

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai Y

Hasil perhitungan r_{xy} atau r hitung dikonsultasikan dengan kepuasan karyawan r tabel dengan taraf signifikan 5%. Jika kepuasan karyawan r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat dikatakan item tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas/tingkat keandalan, ketepatan adalah tingkat kemampuan instrument untuk mengumpulkan data secara konsisten dari sekelompok individu Reliabilitas disebut juga keterandalan, keajegan, konsistensi dan stabilitas.

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

Menurut Suharsimi Arikunto (2010 : 164), instrumen yang berbentuk multiple choice (pilihan ganda) maupun skala bertingkat maka reliabilitasnya dihitung dengan menggunakan rumus Alpha. Rumus tersebut adalah :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Regresi dengan metode estimasi *Ordinary Least Square* (OLS) akan memberikan hasil yang *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) jika memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2011:173). Terdapat asumsi yang mendasari model regresi linier dengan menggunakan model OLS (pangkat kuadrat terkecil biasa). Jika asumsi-asumsi tersebut diterima begitu sajamungkin dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang menyesatkan, oleh karena itu perlu dilakukan uji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini digunakan untuk memastikan bahwa data berlingkungan kerja normal, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model yang digunakan. Jika semua itu terpenuhi maka model analisis layak digunakan.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki lingkungan kerja normal (Ghozali, 2011:160). Uji statistik yang digunakan adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $Asym.sig < \text{taraf signifikansi } (\alpha = 5\%)$, maka residual berlingkungan kerja tidak normal.

b. Jika $Asymp.sig >$ taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$), maka residual berlingkungan kerja normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol.

Multikolinearitas dapat dilihat pada nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai tolerance lebih dari 0,100 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, apabila tidak terjadi multikolinearitas maka analisis dapat dilanjutkan (Ghozali, 2011: 105).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan Uji Glejser. Uji Gjelser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139-143). Variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ditandai dengan nilai probabilitas tingkat kesalahan (Sig.) lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan (taraf signifikansi 5%).

3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda (*Multiple Regression Model*) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Digunakan analisis regresi linier berganda karena melibatkan dua atau lebih variabel independen. Model umum analisis regresi tersebut adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017: 211):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Kepuasan karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi *existence needs*

b_2 = Koefisien regresi *relatedness needs*

b_3 = Koefisien regresi *growth needs*

X_1 = Variabel bebas *existence needs*

X_2 = Variabel bebas *relatedness needs*

X_3 = Variabel bebas *growth needs*

e = derajat kesalahan

3.7.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *existence needs* dan *growth needs* mempunyai pengaruh terhadap produktivitas, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Dasar pengambilan keputusan adalah hipotesis akan diterima apabila nilai probabilitas tingkat kesalahan t atau p value lebih kecil dari taraf signifikansi tertentu (taraf signifikansi 5%).

$$t\text{-hitung} = \frac{b - B}{Sb}$$

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2011:229) untuk menentukan nilai t hitung maka dengan cara:

Dimana:

t-hitung = besarnya t-hitung

b = koefisien regresi

Sb = *standar error*

Pengaruh variabel independenterhadap variabel dependen ditunjukkan dalam langkah-langkah sebagai berikut.

a. Menentukan H0 dan Ha

$H_0 : \beta_1 = 0$ Koefisien regresi tidak signifikan artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Koefisien regresi signifikan artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen..

b. Penentuan tingkat *level of signicance* = 0, 05

Ho diterima apabila = 0.05 nilai sig \leq 0.05

Ho ditolak apabila = nilai sig $>$ 0.05 atau nilai sig $<$ 0.05-

2. Uji Simultan (uji F hitung)

Uji simultan (uji statistik F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variable terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah hipotesis akan diterima apabila nilai probabilitas tingkat kesalahan F atau p value lebih kecil dari taraf signifikansi tertentu (taraf signifikansi 5%). Nilai F diperoleh dari rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Keterangan :

F = pendekatan lingkungan kerja probabilitas fischer

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel bebas

n = banyak sampel

Pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen ditunjukkan dalam langkah-langkah sebagai berikut.

3. Menentukan H₀ dan H_i

H₀ : $\beta_1 = 0$, = Koefisien regresi tidak signifikan artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_i : $\beta_1 \neq 0$ = Koefisien regresi signifikan artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen..

1) Penentuan tingkat *level of signicance* = 0, 05

Ho diterima apabila = $0.05 \leq \text{nilai sig} \leq 0.05$

Ho ditolak apabila = nilai sig >0.05 atau nilai sig < 0.05

3.7.5. Uji Determinasi

Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau subjek dimana peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan informasi, data atau melakukan *survey* guna mendapat jawaban dari permasalahan yang akan diteliti. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 responden yaitu karyawan PT ISS Indonesia yang bertempat di Rumah sakit RKZ Surabaya. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah menggunakan Sampling Jenuh hal ini dikarenakan jumlah populasi kecil. Menurut Sugiyono (2017: 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data primer yang diperoleh berdasarkan pengisian angket kuesioner oleh karyawan PT ISS Indonesia yang bertempat di Rumah sakit RKZ Surabaya. Setelah dilakukan penyebaran angket kuesioner didapat sebanyak 62 kuesioner yang telah kembali dan dapat diolah.

4.2. Data Responden

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT ISS Indonesia yang bertempat di Rumah sakit RKZ Surabaya yaitu sebanyak 62 orang responden. Adapun data mengenai karakteristik responden adalah sebagai berikut:

4.2.1. Profil Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat di tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1: Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
<20 tahun	4	6,5%
21-45 tahun	53	85,5%
>45 tahun	5	8%
Jumlah	62	100%

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Apabila dilihat pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu berkisar di usia 21 sampai 45 tahun dengan jumlah sebesar 53 orang responden atau 85,5%, kemudian sisanya berumur lebih dari 45 tahun yaitu berjumlah 5 orang responden, dan 4 orang responden masih berumur kurang dari 20 tahun.

4.2.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat di tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2: Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – laki	45	72,6%
Perempuan	17	27,4%
Jumlah	62	100%

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Apabila dilihat pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian adalah yaitu laki – laki dengan jumlah 45 orang responden, dan sisanya 17 orang responden perempuan.

4.2.3. Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat di tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3: Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 3 tahun	10	16,1%
3 – 5 tahun	22	35,5%
> 5 tahun	30	48,4%
Jumlah	62	100%

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Apabila dilihat pada tabel 4.3 mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki lama kerja berkisar lebih dari 5 tahun yaitu berjumlah 30 orang responden, kemudian diurutkan kedua yaitu 22 orang responden yang memiliki lama bekerja 3 sampai 5 tahun, dan sisanya 10 orang responden kurang dari 3 tahun bekerja di PT ISS Indonesia area rumah sakit RKZ Surabaya.

4.2.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat di tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4: Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jumlah Pembelian	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	61	98,4%
Diploma	0	0%
Sarjana	1	1,6%
Pasca Sarjana	0	0%
Jumlah	62	100%

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Apabila dilihat pada tabel 4.4 mayoritas responden dalam penelitian mayoritas memiliki Pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 61 orang responden, dan sisanya satu orang responden lulusan sarjana.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi variabel menggambarkan jawaban dari responden atas indikator-indikator variabel bebas dan terikat yang diteliti, yaitu variabel *Existence Needs* (X_1), *Relatedness needs* (X_2), *Growth needs* (X_3) untuk variabel dependen sendiri yaitu kepuasan karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1 – 5. Dengan menggambarkan indikator-indikator variabel tersebut diharapkan dapat menjelaskan tanggapan responden secara umum mengenai variabel yang diteliti.

Deskripsi jawaban responden diperoleh dari skor jawaban responden atas item-item pertanyaan yang telah dikemukakan. Skor jawaban merupakan nilai jawaban yang diberikan oleh responden berdasarkan skala likert. Selanjutnya yaitu dicari nilai rata-rata dari masing-masing pertanyaan tersebut. Untuk mencari nilai rata-rata jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan maka digunakan rumus berikut:

$$\text{interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan interval kelas 0,8 maka disusun penilaian rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5: Kategori Mean dari Skor Interval

Interval	Kategori
4,21 < a ≤ 5,00	Sangat Setuju
3,41 < a ≤ 4,20	Setuju
2,61 < a ≤ 3,40	Netral
1,81 < a ≤ 2,60	Tidak Setuju
1,00 < a ≤ 1,80	Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Sudjana, 2005)

Statistik Deskriptif dalam penelitian ini menyajikan nilai minimum, maximum, mean dan standar deviasi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Penilaian minimal jawaban responden yaitu sangat tidak setuju (1) dan nilai maksimal jawaban responden yaitu sangat setuju (5). Adapun hasil statistik deskriptif untuk setiap variabel dapat dilihat melalui tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.6: Statistik Deskriptif Variabel *Existence Needs*

Descriptive Statistics										
			Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation	
x1.1			3		5		4.48		.535	
x1.2			4		5		4.40		.495	
x1.3			3		5		4.55		.533	
x1.4			3		5		4.52		.535	
x1.5			2		5		4.06		.674	
Pernyataan	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
x1.1	0	0%	0	0%	1	2%	30	48%	31	50%
x1.2	0	0%	0	0%	0	0%	37	60%	25	40%
x1.3	0	0%	0	0%	1	2%	26	42%	35	56%
x1.4	0	0%	0	0%	1	2%	28	45%	33	53%
x1.5	0	0%	4	6%	0	0%	46	74%	12	19%

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Statistik Deskriptif dalam penelitian ini menyajikan nilai *minimum*, *maximum*, *mean* dan standar deviasi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Tabel 4.6 menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 62. Setiap pertanyaan terkait variabel *Existence Needs*, rata-rata responden cenderung menjawab sangat setuju, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean yang diatas 4,20. Namun untuk pernyataan keusioner nomor 5 rata – rata responden menjawab setuju dengan nilai rata – rata sebesar 4,06. Adapun nilai minimal jawaban responden yaitu ragu – ragu (3) untuk kuesioner nomor 1, 3, dan 4, kemudian untuk pernyataan nomor 2 responden minimal menjawab setuju, dan kuesioner nomor 5 dijawab dengan jawaban tidak setuju (2). Kemudian untuk nilai maksimal jawaban responden yaitu sangat setuju (5) untuk keseluruhan pernyataan.

Tabel 4.7: Statistik Deskriptif Variabel *Relatedness needs*

Descriptive Statistics										
		Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation		
X2.1		3		5		4.48		.535		
X2.2		4		5		4.42		.497		
X2.3		4		5		4.58		.497		
Pernyataan	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
X2.1	0	0%	0	0%	1	2%	30	48%	31	50%
X2.2	0	0%	0	0%	0	0%	36	58%	26	42%
X2.3	0	0%	0	0%	0	0%	26	42%	36	58%

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Tabel 4.7 menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 62. Setiap pertanyaan terkait variabel *Relatedness needs*, rata-rata responden cenderung menjawab sangat setuju. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean yang diatas 4,20. Sedangkan nilai minimal jawaban responden yaitu ragu – ragu (3) untuk kuesioner nomor 1, dan kuesioner nomor 2 dan 3 diperoleh jawaban minimal yaitu setuju (4). Kemudian untuk nilai maksimal jawaban responden yaitu sangat setuju (5) untuk seluruh pernyataan.

Tabel 4.8: Statistik Deskriptif Variabel *Growth needs*

Descriptive Statistics										
		Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation		
x3.1		2		5		4.31		.589		
x3.2		2		5		4.35		.749		
x3.3		3		5		4.34		.651		
Pernyataan	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
x3.1	0	0%	1	2%	1	2%	38	61%	22	35%
x3.2	0	0%	2	4%	4	6%	26	42%	30	48%
x3.3	0	0%	0	0%	6	10%	29	47%	27	43%

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Tabel 4.8 menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 62. Setiap pertanyaan terkait variabel *Growth needs*, rata-rata responden cenderung menjawab sangat setuju. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean lebih dari 4,20 untuk keseluruhan

pernyataan kuesioner. Adapun untuk jawaban atas pernyataan nomor satu dan dua, responden minimal menjawab tidak setuju, sedangkan nilai minimal untuk jawaban atas pernyataan nomor tiga responden menjawab ragu – ragu. Kemudian untuk nilai maksimal jawaban responden yaitu sangat setuju (5) untuk kesemua pernyataan.

Tabel 4.9: Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Karyawan

Descriptive Statistics										
		Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation		
y1.1		62		3		5		4.50		
y1.2		62		3		5		4.42		
y1.3		62		3		5		4.39		
y1.4		62		3		5		4.42		
Pernyataan	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
y1.1	0	0%	0	0%	1	2%	29	47%	32	51%
y1.2	0	0%	0	0%	1	2%	34	55%	27	43%
y1.3	0	0%	0	0%	1	2%	36	58%	25	40%
y1.4	0	0%	0	0%	1	2%	34	55%	27	43%

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Tabel 4.9 menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 62. Setiap pertanyaan terkait variabel kepuasan karyawan, rata-rata responden cenderung menjawab sangat setuju. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean di atas 4,20. Kemudian, nilai minimal jawaban responden yaitu ragu – ragu (3) dan untuk nilai maksimal jawaban responden yaitu sangat setuju (5) untuk keseluruhan pernyataan.

4.3.2. Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya setiap pernyataan kuesioner yang akan digunakan dalam mengumpulkan data. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2006). Untuk

mengetahui kevalidan kuesioner tersebut yaitu dengan cara melakukan kolerasi setiap skor variabel berdasarkan jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dan r *table* dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Menurut Ghozali (2006) menyatakan jika nilai r hitung $>$ r *table* maka nilainya positif dan indikator tersebut dinyatakan valid.

Untuk menguji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini jumlah sampel yaitu 62 maka $df = 60$ sedangkan r hitung dengan melihat tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*, kemudian nilai *Correlated Item-Total Correlation* dibandingkan dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator valid. Adapun nilai r tabel diketahui sebesar 0.2500. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.10: Hasil Pengujian Validitas variabel *Existence Needs* (X₁)

No.	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	X1.1	0,749	Valid
2.	X1.2	0,607	Valid
3.	X1.3	0,734	Valid
4.	X1.4	0,714	Valid
5.	X1.5	0,450	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa setiap pernyataan dalam mengukur variabel *existence Needs* memiliki r pearson $>$ 0,2500. Hal tersebut menunjukkan

bahwa pernyataan yang ada diberikan kepada responden dinyatakan valid untuk mengukur *existence Needs*.

Tabel 4.11: Hasil Pengujian Validitas variabel *Relatedness needs* (X2)

No.	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	X2.1	0,728	Valid
2.	X2.2	0,753	Valid
3.	X2.3	0,786	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa setiap pernyataan dalam mengukur variabel *relatedness needs* memiliki r pearson $>0,2500$. Hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan yang diberikan kepada responden dinyatakan valid untuk mengukur *relatedness needs*.

Tabel 4.12: Hasil Pengujian Validitas variabel *Growth needs* (X3)

No.	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	X3.1	0,716	Valid
2.	X3.2	0,867	Valid
3.	X3.3	0,681	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa setiap pernyataan dalam mengukur variabel *growth needs* memiliki r pearson $>0,2500$. Hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan yang diberikan dinyatakan valid untuk mengukur *growth needs*.

Tabel 4.13: Hasil Pengujian Validitas variabel Kepuasan karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Y1.1	0,843	Valid
2.	Y1.2	0,903	Valid
3.	Y1.3	0,485	Valid
4.	Y1.4	0,884	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa setiap pernyataan dalam mengukur variabel kepuasan karyawan memiliki r pearson $>0,2500$. Hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan yang ada diberikan kepada responden dinyatakan valid untuk mengukur kepuasan karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang dengan mendapatkan hasil yang sama. Untuk menguji realibilitas kuesioner adalah menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Instrumen dalam variabel dikatakan reliabel jika koefisien alpha $> 0,6$ Ghozali (2006).

Adapun hasil uji reliabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14: Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Existence needs (X₁)</i>	0,635	Reliabel
2.	<i>Relatedness needs (X₂)</i>	0,622	Reliabel
3.	<i>Growth needs (X₃)</i>	0,629	Reliabel
4.	Kepuasan karyawan (Y)	0,785	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel bebas masing-masing memiliki nilai Alpha melebihi 0,6, maka hal ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen normal atau tidak. Dikatakan normal apabila distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya berdasarkan pada distribusi normal dari data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Dalam uji normalitas dilakukan perbandingan antara data penelitian dan data distribusi normal dengan mean dan standar deviasi yang sama dengan data penelitian. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui uji statistik yaitu dilakukan dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Suatu variabel dikatakan normal jika nilai Sig. atau probabilitas pada uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$. Selain itu uji normalitas juga diuji dengan grafik probability plot. Dari grafik tersebut apabila titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang artinya data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal (Ghozali,2013). Adapun hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84453897
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.082
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji statistik non-parametrik K-S memiliki tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal, sehingga model regresi memenuhi uji asumsi normalitas dimana model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menunjukkan varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan melalui uji glejser. Jika nilai sig. pada uji glejser $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika nilai Sig. pada uji glejser $< 0,05$ maka

terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2013). Adapun hasil dari uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.16: Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel Penelitian	Sig.
1.	<i>Existence Needs (X₁)</i>	0,861
2.	<i>Relatedness needs (X₂)</i>	0,636
3.	<i>Growth needs (X₃)</i>	0,892

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Dari hasil tabel 4.16 diatas dapat kita lihat bahwa tiap-tiap variabel memiliki nilai signifikansi diatas 5%, sehingga gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini tidak terjadi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas dikarenakan ketiga variabel independent dalam penelitian seperti *Existence Needs (X₁)* memiliki signifikansi sebesar $0,861 > 0,05$. Kemudian *Relatedness needs (X₂)* sebesar 0,636, dan *Growth needs (X₃)* sebesar 0,892.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika tidak terjadi korelasi antara variabel independenya maka model regresi dikatakan baik. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dilihat dari besaran nilai *Variance Inflation Factor* dan nilai *tolerance*, nilai *tolerance* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 maka terjadi multikolinearitas. Adapun hasil pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17: Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel Penelitian	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	<i>Existence Needs (X₁)</i>	0,318	3,141
2.	<i>Relatedness needs (X₂)</i>	0,314	3,185
3.	<i>Growth needs (X₃)</i>	0,968	1,033

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi yang berarti tidak ada hubungan diantara variabel independen dalam penelitian.

4.3.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji asumsi klasik yang sudah dilakukan, bisa disimpulkan secara umum data layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh dan tingkat signifikan dengan Uji t dan Uji F. Sebelum masuk ke tahap uji hipotesis dilakukan pengukuran ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual yang dapat diukur dari nilai koefisien determinasi. Koefisien Determinasi digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.725	.866

a. Predictors: (Constant), x3total, x1total, x2total

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Berdasarkan hasil *output model summary* yang ditunjukkan pada tabel 4.18 nilai *adjR Square* adalah 0,725. Hal ini berarti bahwa 72,5% kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu *Existence Needs*, *Relatedness Needs*, dan *Growth needs*. Sedangkan 27,5% (100%-72,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar penelitian. Jadi penelitian ini menggunakan ketiga variasi variabel independen yakni *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs*. Setelah dilakukan pengujian koefisien determinasi didapatkan nilai *adjRsquare* sebesar 0,725 atau persentase 72,5%. Sehingga dari variasi ketiga variabel independen yang digunakan oleh peneliti ini dapat mempengaruhi variabel dependen yakni kepuasan karyawan sebesar 72,5%, sedangkan 27,5% sisanya masih dapat dipengaruhi oleh variabel independen lain di luar penelitian.

4.3.5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

1. Hasil Uji F

Uji signifikansi simultan atau statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Jika nilai signifikansi uji F < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berupa *Existence Needs*, *Relatedness Needs*, dan *Growth needs* berpengaruh

secara simultan terhadap kepuasan karyawan. Adapun data hasil pengujian uji F disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.19: Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.831	3	40.944	54.581	.000 ^b
	Residual	43.508	58	.750		
	Total	166.339	61			

a. Dependent Variable: y1total

b. Predictors: (Constant), x3total, x1total, x2total

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Hasil output SPSS Anova atau uji F pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai F hitung pada persamaan diatas yaitu sebesar 54,581 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari dari 0,05 dari tingkat signifiaknsi yang telah ditentukan. Karena probabilitas jauh dibawah tingkat signifikansi 0,05 maka model regresi yaitu dari ketiga variabel dindependen dalam penelitian seperti *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan karyawan.

2. Hasil Uji t

Uji t atau biasa disebut juga sebagai uji partial adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah satu per satu. Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, secara parsial, variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) Jika t hitung \leq t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, secara parsial, variabel independen (X) tidak mempengaruhi variabel dependen (Y). Adapun data hasil pengujian uji T disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.20: Hasil Uji Statistik t

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.026	1.841		-1.644	.106
	x1total	.343	.110	.370	3.108	.003
	x2total	.770	.171	.539	4.499	.000
	x3total	.216	.074	.198	2.898	.005

a. Dependent Variable: y1total

Sumber: Data Primer Diolah Penulis

Pengujian hipotesis pertama pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel *Existence Needs* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,343 dan memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0,003 berada di bawah nilai signifikansi sebesar 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Existence Needs* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Pengujian hipotesis kedua pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel *Relatedness needs* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,770 dan memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah nilai signifikansi sebesar 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Relatedness needs* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel *Growth needs* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,216 dan memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0,005 berada di atas nilai signifikansi sebesar 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Growth needs* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

4.4. Pembahasan

1. Pengaruh *Existence Needs* terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel *existence needs* terhadap niat pembelian didapatkan nilai tsign sebesar 0,003. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *existence needs* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Existence Needs* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Menurut Handoko (2015:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sedangkan *existence needs* menurut Alderfer (1972) merupakan salah satu kategori dalam teori motivasi ERG. *Existence* merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpelihara keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah – tengah masyarakat atau perusahaan. *Existence* ini meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, kebutuhan materi, rasa aman dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Oleh karena kebutuhan ini amat mendasar untuk terpenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawannya terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *existence needs* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dapat disimpulkan bahwa ketika seseorang yang bekerja di suatu perusahaan atau dimanapun, ketika motivasi eksistensinya selalu terpenuhi seperti kebutuhan fisiologis atau dorongan seseorang untuk *survive* di kehidupannya maka akan berdampak baik pula terhadap kepuasan kerjanya, mereka akan selalu berpikir positif akan pekerjaan yang dihadapinya karena pekerjaannya telah menutupi seluruh kebutuhan fisiologisnya. Begitupun sebaliknya, apabila seseorang tidak merasa bahagia dan tidak tercukupi biaya atau kebutuhan hidupnya, mereka juga tidak akan total terhadap pekerjaannya dan cenderung akan mencari – cari pekerjaan lainnya yang lebih sepadan.

2. Pengaruh *Relatedness Needs* terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel *relatedness needs* terhadap kepuasan karyawan didapatkan nilai tsign sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *relatedness needs* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *relatedness needs* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Relatedness needs termasuk dalam teori ERG Alderfer (1972) yang kedua dimana memiliki arti sebagai keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan pun mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain, yaitu seperti anggota keluarga, sahabat, dan

penyelia di tempat kerja. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, memberi pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan sebagian kebutuhan *prestige*. Seorang pemimpin yang mempunyai bawahan haruslah memerhatikan kebutuhan kekerabatan ini yang terdapat pada diri setiap orang, dan berupaya untuk memenuhinya dengan semampunya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *relatedness needs* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kebutuhan hubungan sosial di dalam suatu lingkungan kerja tentu akan semakin meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Untuk menjaga *relatedness needs* masing – masing karyawan tentunya mereka harus saling memiliki rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja mereka sendiri. Ketika rasa kekeluargaan telah mereka terapkan dalam diri mereka masing – masing tentunya juga akan berdampak baik dalam bekerja, tidak akan ada rasa tekanan setiap harinya dalam pekerjaan akibat lingkungan kerja yang tidak sehat.

3. Pengaruh *Growth Needs* Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel *growth needs* terhadap kepuasan karyawan didapatkan nilai t_{sign} sebesar 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *growth needs* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *growth needs* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Teori motivasi ERG Alderfer (1972) yang ketiga yaitu *growth needs* yaitu kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri. Walaupun dilihat dari kebutuhan masing – masing yang amat berbeda. Akan tetapi fokus perhatian dan perkembangan, maka cara pengkombinasian ini dapat diterima. Bila kebutuhan ini dapat terpenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri. Jika disimpulkan, kebutuhan pertumbuhan merupakan keinginan seseorang untuk bersikap produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan yang dimiliki.

Pada hasil penelitian sendiri, kebutuhan pertumbuhan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan karyawan. Sehingga semakin tinggi kebutuhan pertumbuhannya terpenuhi, maka semakin puas seseorang dalam hal pekerjaannya. Ketika suatu perusahaan selalu memberikan pelatihan dan mengasah *soft skill* karyawannya, maka karyawan akan merasa ilmu yang mereka miliki selama bekerja akan bertambah. Sehingga dengan sendirinya mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya karena memiliki pengalaman baru dari pelatihan – pelatihan yang didapatkan selama bekerja di perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketujuh variabel independen yaitu *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs*. Setelah dilakukan pengujian secara parsial didapatkan bahwa keseluruhan variabel independen dalam penelitian yakni *existence needs* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, kemudian untuk variabel *relatedness needs* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dan terakhir untuk variabel *growth needs* juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang hanya mencakup pada karyawan PT ISS Indonesia area rumah sakit RKZ Surabaya saja. Berdasarkan rumusan masalah dan hasil analisa yang telah dilakukan pada bab 4, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Existence needs* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, dimana semakin tinggi tingkat motivasi atas kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan,

2. *Relatedness needs* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Sehingga ketika seseorang memiliki hubungan sosial yang semakin baik dengan rekan kerjanya, maka semakin baik,
3. *Growth needs* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Semakin tinggi keinginan seseorang untuk bersikap produktif dan kreatif, akan berdampak positif pada pekerjaannya. Mereka akan merasa lebih baik dan nyaman dalam menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan.

5.2. Saran

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya mencoba menggunakan variabel independen selain tingkat motivasi pada teori ERG untuk mempengaruhi kepuasan karyawan seperti gaji yang baik, pekerjaan yang memberi rasa aman dan nyaman, kesempatan untuk maju, pemimpin yang adil dan bijaksana, dan penghargaan.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya mencoba meneliti ulang dengan menggunakan sampel pada perusahaan yang lebih besar lagi, sehingga cakupan jumlah sampling nya jauh lebih besar.
3. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya juga bisa lebih melihat dari segi apa saja yang dapat menambah motivasi seorang karyawan apabila dilihat melalui kacamata teori ERG seperti *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A., Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ayu Aulia Pitasari, Nimas., dan Surya Perdhana, Mirwan. 2018, *Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur*
- Alderfer, Clayton P. (2004). *An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 4. (Issue.2), page 142-175.
- Annisa., dan Parwoto. 2020. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing Pada PT. Trifa Sari Nusantara*
- As'ad. 1991. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Bandung : Alumni
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Nasution, Hayati., Erni., Musnadi, Said., dan Faisal. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh.
- Robbins, Stephen P., Judge dan Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Shella, Alvio Mayvita., Astuti, Endang Siti., dan Ruhana, Ika. 2017. *Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II)*

- Sondang P, Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sunarta. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*. Edisi Agustus 2019, Vol. XVI No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Lembar Kuesioner

PENGARUH EXISTENCE NEEDS, RELATEDNESS NEEDS, DAN GROWTH NEEDS TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT ISS AREA RUMAH SAKIT RKZ SURABAYA

Dengan Hormat,
Dimohon kiranya Bapak/ Ibu bersedia mengisi kuesioner ini

Data Pribadi

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki/ Perempuan

Lamanya Bekerja :

(Berikan tanda cawang/ check-list (√) pada kotak yang tersedia)

Pendidikan :

SMA

Diploma

Sarjana

Pasca Sarjana

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Sebelum menjawab setiap pertanyaan/ pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
2. Isilah kuisisioner sesuai dengan kondisi perusahaan tempat Bapak/ Ibu bekerja.
3. Pilihlah salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/ Ibu paling sesuai dengan memberi tanda *check-list* (√) pada pilihan yang telah disediakan.
 - a. SS = Sangat Setuju (Skor : 5)
 - b. S = Setuju (Skor : 4)
 - c. R = Ragu-ragu (Skor : 3)
 - d. TS = Tidak Setuju (Skor : 2)
 - b. STS = Sangat Tidak Setuju (Skor : 1)

Kuisisioner ini dapat digunakan secara optimal bila seluruh pertanyaan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab

<i>Existence</i>						
NO	ITEM	NILAI				
		STS	TS	R	S	SS
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai tugas dan jabatan saya.					
2	Lingkungan kerja di Rumah Sakit RKZ aman dan terhindar dari resiko kecelakaan kerja					
3	Peralatan keselamatan kerja tersedia lengkap di Rumah Sakit					
4	Kondisi kerja di Rumah Sakit RKZ menyenangkan dan kondusif					
5	Peralatan kerja yang disediakan PT ISS di Rumah Sakit RKZ tersedia dan lengkap					

<i>Related</i>						
NO	ITEM	NILAI				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.					
2	Atasan akan Memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan					
3	Situasi kerja di perusahaan sangat menyenangkan seperti sebuah keluarga					

<i>Growth</i>						
NO	ITEM	NILAI				
		STS	TS	R	S	SS
1	Perusahaan memberikan penghargaan apabila karyawan berprestasi					
2	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.					
3	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.					

Kepuasan Kerja						
NO	ITEM	NILAI				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya ingin terus bekerja di PT ISS					
2	Saya memberikan saran dan dukungan ke perusahaan untuk kemajuan perusahaan					
3	Saya bangga bekerja di PT ISS					
4	Saya tidak akan membiarkan tindakan yang merugikan perusahaan					

LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran 1: Hasil Data Jawaban Kuesioner

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1total	x2.1	x2.2	x2.3	x2total
1	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
2	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12
3	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
4	4	4	5	5	4	22	4	4	5	13
5	5	4	4	5	2	20	5	4	4	13
6	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
8	5	5	4	5	4	23	5	5	4	14
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
10	4	4	3	4	2	17	4	5	5	14
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
12	5	4	5	5	4	23	5	4	5	14
13	5	5	5	4	4	23	5	5	5	15
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
16	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
19	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
20	4	4	5	4	4	21	4	4	5	13
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
22	4	4	5	5	4	22	4	4	5	13
23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
24	4	5	5	4	5	23	4	5	5	14
25	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
27	4	5	4	4	4	21	4	5	4	13
28	4	4	5	4	5	22	4	4	5	13
29	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
30	5	4	5	5	5	24	5	4	5	14
31	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12
32	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
33	5	4	4	5	5	23	5	4	4	13
34	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
35	5	4	5	5	4	23	5	4	5	14

36	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
37	3	4	4	3	4	18	3	4	4	11
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
39	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
40	4	5	5	4	4	22	4	5	5	14
41	4	5	5	4	4	22	4	5	5	14
42	5	4	5	5	4	23	5	4	5	14
43	5	4	4	5	4	22	5	4	4	13
44	5	5	4	5	4	23	5	5	4	14
45	5	4	5	5	2	21	5	4	5	14
46	5	4	4	5	5	23	5	4	4	13
47	4	4	5	4	4	21	4	4	5	13
48	5	4	4	5	4	22	5	4	4	13
49	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12
50	5	4	4	5	4	22	5	4	4	13
51	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15
52	4	5	5	4	5	23	4	5	5	14
53	4	4	4	4	2	18	4	4	4	12
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
55	4	5	4	4	4	21	4	5	4	13
56	4	4	5	4	5	22	4	4	5	13
57	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
58	5	4	5	5	4	23	5	4	5	14
59	4	5	5	4	4	22	4	5	5	14
60	5	4	5	5	4	23	5	4	5	14
61	4	5	5	4	4	22	4	5	5	14
62	5	4	5	5	4	23	5	4	5	14

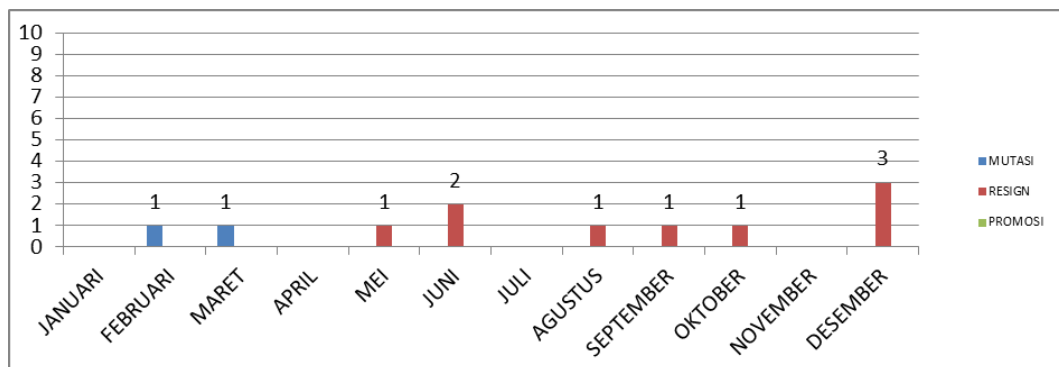
No	x3.1	x3.2	x3.3	x3total	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1total
1	4	5	5	14	5	5	5	4	19
2	5	5	5	15	5	4	4	4	17
3	4	4	3	11	5	4	5	4	18
4	4	4	4	12	5	4	4	4	17
5	5	5	5	15	5	5	4	4	18
6	5	5	4	14	5	5	5	5	20
7	5	5	4	14	4	4	4	4	16
8	4	5	5	14	5	5	5	5	20
9	4	4	5	13	5	5	5	5	20
10	5	4	5	14	4	4	5	4	17
11	4	5	5	14	4	4	4	4	16
12	4	4	5	13	4	5	4	5	18

13	4	5	4	13	4	5	5	5	19
14	4	4	5	13	4	4	4	4	16
15	4	4	4	12	4	4	4	4	16
16	4	4	5	13	5	5	5	5	20
17	5	5	5	15	4	4	4	4	16
18	5	5	4	14	4	4	4	4	16
19	4	4	4	12	5	5	5	5	20
20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
21	5	4	4	13	4	4	4	4	16
22	4	5	4	13	5	4	4	4	17
23	4	4	4	12	5	5	5	5	20
24	4	5	5	14	4	4	5	4	17
25	5	5	4	14	4	4	4	4	16
26	4	5	5	14	5	5	5	5	20
27	5	5	4	14	4	4	5	4	17
28	4	5	5	14	4	4	4	4	16
29	5	4	4	13	5	5	5	5	20
30	5	5	4	14	5	5	4	5	19
31	5	4	5	14	4	4	4	4	16
32	4	3	4	11	5	4	3	5	17
33	4	5	5	14	5	5	4	4	18
34	4	5	4	13	5	4	5	5	19
35	4	3	3	10	5	4	4	5	18
36	4	4	4	12	5	5	5	5	20
37	5	5	5	15	3	3	4	3	13
38	4	4	5	13	4	4	4	4	16
39	4	5	4	13	5	5	5	5	20
40	5	3	3	11	4	4	5	4	17
41	4	4	4	12	4	4	5	4	17
42	4	5	5	14	5	5	4	5	19
43	4	4	4	12	5	5	4	5	19
44	4	5	3	12	5	5	5	5	20
45	5	5	5	15	5	5	4	5	19
46	5	4	5	14	5	5	4	5	19
47	4	4	5	13	4	4	4	4	16
48	5	5	4	14	5	5	4	5	19
49	4	4	4	12	4	4	4	4	16
50	4	4	5	13	5	5	4	5	19
51	5	5	5	15	5	5	5	5	20
52	5	5	4	14	4	4	5	4	17
53	4	4	4	12	4	4	4	4	16

54	4	5	5	14	4	4	4	4	16
55	4	3	3	10	4	4	5	4	17
56	3	2	4	9	4	4	4	4	16
57	4	4	5	13	4	4	4	4	16
58	5	5	4	14	5	5	4	5	19
59	4	4	4	12	4	4	5	4	17
60	4	4	5	13	5	5	4	5	19
61	2	2	3	7	4	4	5	4	17
62	5	5	4	14	5	5	4	5	19

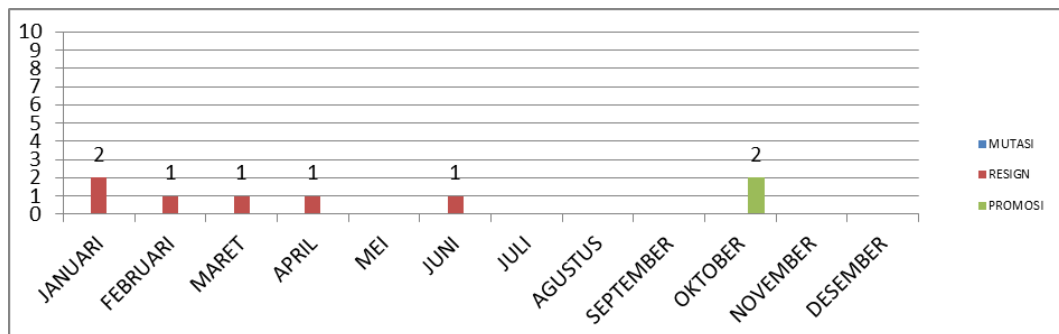
Lampiran 2: Data Perputaran Karyawan tahun 2019

NO	BULAN	TURN OVER		
		MUTASI	RESIGN	PROMOSI
1	JANUARI			
2	FEBRUARI	1		
3	MARET	1		
4	APRIL			
5	MEI		1	
6	JUNI		2	
7	JULI			
8	AGUSTUS		1	
9	SEPTEMBER		1	
10	OKTOBER		1	
11	NOVEMBER			
12	DESEMBER		3	
TOTAL		2	9	0



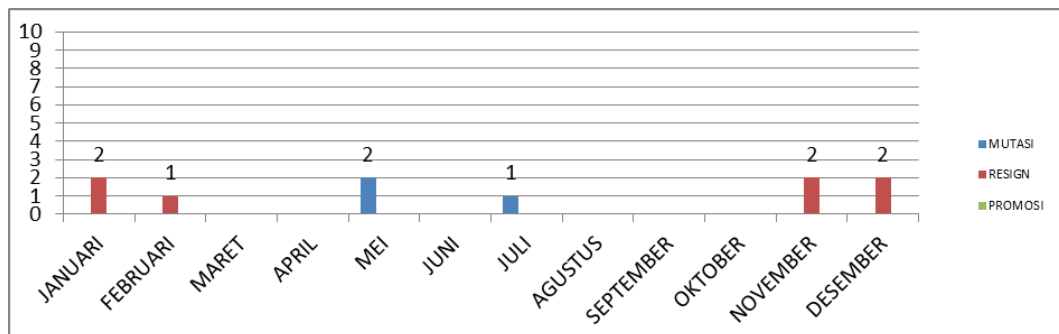
Lampiran 3: Data Perputaran Karyawan tahun 2020

NO	BULAN	TURN OVER		
		MUTASI	RESIGN	PROMOSI
1	JANUARI		2	
2	FEBRUARI		1	
3	MARET		1	
4	APRIL		1	
5	MEI			
6	JUNI		1	
7	JULI			
8	AGUSTUS			
9	SEPTEMBER			
10	OKTOBER			2
11	NOVEMBER			
12	DESEMBER			
TOTAL		0	6	2



Lampiran 4: Data Perputaran Karyawan tahun 2021

NO	BULAN	TURN OVER		
		MUTASI	RESIGN	PROMOSI
1	JANUARI		2	
2	FEBRUARI		1	
3	MARET			
4	APRIL			
5	MEI	2		
6	JUNI			
7	JULI	1		
8	AGUSTUS			
9	SEPTEMBER			
10	OKTOBER			
11	NOVEMBER		2	
12	DESEMBER		2	
TOTAL		3	7	0



Lampiran 5: Tabel Statistik Deskriptif Jawaban Kuesionner

Descriptive Statistics

		Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation		
x1.1		3		5		4.48		.535		
x1.2		4		5		4.40		.495		
x1.3		3		5		4.55		.533		
x1.4		3		5		4.52		.535		
x1.5		2		5		4.06		.674		
Pernyataan	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
x1.1	0	0%	0	0%	1	2%	30	48%	31	50%
x1.2	0	0%	0	0%	0	0%	37	60%	25	40%
x1.3	0	0%	0	0%	1	2%	26	42%	35	56%
x1.4	0	0%	0	0%	1	2%	28	45%	33	53%
x1.5	0	0%	4	6%	0	0%	46	74%	12	19%

Descriptive Statistics

		Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation		
X2.1		3		5		4.48		.535		
X2.2		4		5		4.42		.497		
X2.3		4		5		4.58		.497		
Pernyataan	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
X2.1	0	0%	0	0%	1	2%	30	48%	31	50%
X2.2	0	0%	0	0%	0	0%	36	58%	26	42%
X2.3	0	0%	0	0%	0	0%	26	42%	36	58%

Descriptive Statistics

		Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation		
x3.1		2		5		4.31		.589		
x3.2		2		5		4.35		.749		
x3.3		3		5		4.34		.651		
Pernyataan	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
x3.1	0	0%	1	2%	1	2%	38	61%	22	35%
x3.2	0	0%	2	4%	4	6%	26	42%	30	48%
x3.3	0	0%	0	0%	6	10%	29	47%	27	43%

Descriptive Statistics

		Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation		
y1.1		62		3		5		4.50		
y1.2		62		3		5		4.42		
y1.3		62		3		5		4.39		
y1.4		62		3		5		4.42		
Pernyataan	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
y1.1	0	0%	0	0%	1	2%	29	47%	32	51%
y1.2	0	0%	0	0%	1	2%	34	55%	27	43%
y1.3	0	0%	0	0%	1	2%	36	58%	25	40%
y1.4	0	0%	0	0%	1	2%	34	55%	27	43%