

Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Berbasis Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavioral Dan Lingkungan Kerja

Increasing Employee Job Satisfaction Based on Leadership, Organizational Citizenship Behavioral and Work Environment

Nursaid¹, Feti Fatimah², Tomi Ismanto³, Ndaru Tutus Priyohadoko⁴, Nurul Qomariah⁵

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

Email: nursaid@unmuhjember.ac.id, fetifatimah@unmuhjember.ac.id, ismantotomi82@gmail.com

ndartus@gmail.com, nurulqomariah@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Tahun 2020 awal ditandai dengan merebaknya Pandemi Covid 19 di seluruh dunia pada umumnya dan Indonesia khususnya. Semua pihak bersinergi agar dapat menanggulangi wabah Pandemi Covid 19 ini. Salah satu lembaga yang mempunyai peran penting dalam penanganan Pandemi Covid 19 ini adalah lembaga yang bergerak di sektor kesehatan, seperti tempat praktik mandiri tenaga kesehatan, pusat kesehatan masyarakat, klinik, rumah sakit, apotek, unit transfusi darah, laboratorium kesehatan, optikal, fasilitas pelayanan kedokteran untuk kepentingan hukum, dan fasilitas pelayanan kesehatan tradisional (PP No. 47/2016 Pasal 4). Semua fasilitas kesehatan berupaya sekuat tenaga agar dapat memberikan bantuan untuk mengurangi meluasnya wabah Pandemi Covid 19. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui dampak kepemimpinan, organizational citizenship behavioral dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Klinik Rawap Inap dr. M. Suherman Universitas Muhammadiyah Jember. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Klinik Rawap Inap dr. M. Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 70 pegawai yang terdiri dari dokter, perawat dan tenaga administrasi serta office boy. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden yang telah mengisi kuisioner yang dikirim dengan google form. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan dan *Organizational citizenship behavioural* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan; organizational citizenship behavioral; lingkungan kerja; kepuasan.

ABSTRACT

Early 2020 was marked by the outbreak of the Covid 19 pandemic throughout the world in general and Indonesia in particular. All parties work together to overcome the Covid 19 pandemic outbreak. One of the institutions that has an important role in handling the Covid 19 Pandemic is an institution operating in the health sector, such as independent practice places for health workers, community health centers, clinics, hospitals, pharmacies, blood transfusion units, health laboratories, optics, service facilities. medicine for legal purposes, and traditional health service facilities (PP No. 47/2016 Article 4). All health facilities are trying their best to provide assistance to reduce the spread of the Covid 19 Pandemic. The aim of this research is to analyze and determine the impact of leadership, organizational citizenship behavior and work environment on employee job satisfaction at the Rawap Inap Dr. Clinic. M. Suherman Muhammadiyah University of Jember. The research population was all employees of the Rawap Inap Clinic, Dr. M. Muhammadiyah University of Jember, totaling 70 employees consisting of

doctors, nurses and administrative staff as well as office boys. The number of samples in this study was 34 respondents who filled out the questionnaire sent via Google Form. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The research results show that the work environment influences employee job satisfaction. Leadership and organizational citizenship behavior do not significantly influence employee satisfaction.

Keywords: *leadership; organizational citizenship behavior; work environment; satisfaction.*

PENDAHULUAN

Jumlah kasus Pandemi Covid 19 di Indonesia masih terus bertambah. Sampai dengan akhir Oktober 2020 bertambah 3.565 kasus baru, sehingga total kasus Pandemi Covid 19 di Indonesia akhirnya tembus sampai dengan angka 404.048 (<https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-5233677/update-corona-indonesia-29-oktober-tambah-3565-kasus-baru-tembus-404048>), 2020). Jumlah ini akan terus bertambah jika semua pihak yang terlibat tidak memperhatikan dan menerapkan protokol kesehatan yang sudah dicanangkan oleh pemerintah. Fasilitas kesehatan sebagai garda terdepan di masyarakat juga perlu mempersiapkan fasilitas yang dapat mendukung untuk mengatasi masalah Pandemi Covid 19 ini. Rujukan pertama bagi masyarakat untuk menangani masalah kesehatan biasanya menggunakan fasilitas kesehatan yang ada di sekitar lokasi masyarakat. Peran fasilitas kesehatan ini sangat penting dalam mendukung penanganan masalah Pandemi Covid 19 ini. Saat ini jumlah fasilitas kesehatan yang ada di Indonesia sudah berkerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan telah memiliki 27.154 Fasilitas Kesehatan (Faskes). Terdiri atas 21.196 unit Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) dan 5.958 unit Fasilitas Kesehatan Tingkat Lanjutan (FKTL). Jumlah tersebut masih akan bertambah karena masih banyak rumah sakit yang belum bekerja sama dengan BPJS Kesehatan (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/10/12/berapa-jumlah-fasilitas-kesehatan-pelayanan-bpjs-kesehatan#>, 2017).

Keberadaan fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) sangat berperan sekali dalam menangani kasus Pandemi Covid 19 yang terjadi di Indonesia. Pihak pimpinan setiap unit dari fasilitas kesehatan ini harus berusaha terus untuk dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan fasilitas untuk mengatasi segala permasalahan kesehatan secara umum dan masalah Pandemi Covid 19 secara khusus. Para pegawai fasilitas kesehatan seperti dokter, perawat, tenaga administrasi dan bagian lainnya dituntut untuk terus meningkatkan dan kinerja mereka dalam melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan.

Kepuasan kerja pegawai merupakan hal penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau badan usaha di fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS. Mengapa kepuasan kerja perlu mendapat perhatian, hal ini dikarenakan kepuasan kerja itu berhubungan langsung dengan diri pegawai yang sedang melakukan tugasnya. Sudah jelaskan bahwa pegawai yang merasa puas dalam bekerja maka pekerjaan apapun yang diberikan akan diselesaikan dengan tepat waktu. Menurut (Mangkunegara, 2010) kepuasan kerja merupakan perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaan apakah pegawai merasa senang atau tidak senang. (Azhad et al., 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Ada beberapa factor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para pegawai antara lain: kepemimpinan, organizational citizenship behavioral dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan memegang peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di setiap organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin yang antara ucapan dan tingkah lakunya sama, maka perilaku pimpinan yang seperti ini akan dicontoh dan dijadikan panutan oleh bawahannya. Pemimpin yang selalu bertindak adil terhadap semua pegawainya, maka akan memberikan perasaan senang kepada

pegawainya. Contoh yang baik dari pimpinan ini akan memberikan perasaan puas kepada pegawai dalam bekerja. Penelitian yang membahas hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja antara lain dilakukan oleh : (Effendy et al., 2017), (Nursaid et al., 2020), (Atmojo, 2012), (Kosasih, 2018), (Purnomo & Cholil, 2010), (Riyanto et al., 2018), (Ratnasari & Dewi, 2014), (Baihaqi, 2015), (Wirada & Azra, 2012), (Bushra et al., 2011), (Ayu et al., 2017), (Arifah & Romadhon, 2015), (Effendy et al., 2017), .

Organizational citizenship behavioural (OCB) memiliki lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen karyawan secara pribadi karena arti dari citizen itu sendiri adalah kewarganegaraan sehingga memiliki tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi. Perilaku OCB tidak terdapat pada job description karyawan, tetapi sangat diharapkan, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai yang dihayati. Sifat dari OCB adalah pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Beberapa penelitian tentang hubungan OCB dan kepuasan antara lain: (Angelina & Subudi, 2014; Arianto, 2017; Lestari & Ghaby, 2018; Lukito, 2020; Maryati & Fernando, 2018; Triyanto, 2009; Wijayati et al., 2019).

Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat meningkatkan kepuasan para pegawai. Penelitian (Riansari et al., 2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional,Tbk. Cabang Malang”, menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Sudibya & Utama, 2012) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pada Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Beberapa penelitian yang juga membahas hubungan lingkungan dengan kepuasan antara lain: (Ardianti et al., 2018)(Lumentut & Dotulong, 2015; Maslichah & Hidayat, 2017; Pioh & Tawas, 2016; Riansari et al., 2012; Sitingjak, 2018; Sudibya & Utama, 2012), (Nursaid et al., 2020).

Klinik Rawat Inap dr. M Suherman merupakan salah satu fasilitas kesehatan pratama di Kabupaten Jember yang juga berpartisipasi dalam menangani masalah kesehatan masyarakat. Di saat pandemi Covid 19 berlangsung, Klinik Rawat Inap dr. M Suherman juga ikut andil dalam menangani masalah pandemi Covid 19 yang dihadapi oleh masyarakat. Dalam rangka mendukung program pemerintah dalam hal pembangunan kesehatan dimasa pandemi Covid 19 ini, maka perlu bagi setiap orang untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal, apalagi di lingkungan civitas akademik Universitas Muhammadiyah Jember. Maka Klinik Rawat Inap dr.M.Suherman menjawab semua tantangan dan dinamika kesehatan mahasiswa, dosen dan karyawan secara khusus dan masyarakat pada umumnya. Untuk mencapai tujuan kesehatan, layanan dan layanan kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta. Klinik Rawat Inap Dr.M suherman bersinergi dengan pemerintah sebagai ujung tombak dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada Masyarakat pada masa Pandemi Covid 19 berlangsung. Data mengenai fasilitas kesehatan yang ada di Kabupaten Jember yang selama pandemi Covid 19 ikut berpartisipasi dapat di lihat pada tabel 1.

Tabel 1.

Perkembangan Fasilitas Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Jember 2020

Fasilitas Kesehatan	Jumlah
Rumah Sakit	13
Puskesmas	50

Posyandu	2876
Polindes	76
Fasilitas Kesehatan Pratama	24

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Jember 2020

Pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa jumlah jumlah fasilitas kesehatan untuk menangani masalah kesehatan jumlahnya sudah banyak. Semakin banyaknya jumlah fasilitas kesehatan ini membuat persaingan dalam hal mendapatkan pasien juga semakin ketat, sehingga pihak pemberi layanan kesehatan yang diberikan oleh fasilitas kesehatan harus terus ditingkatkan apalagi saat ini sedang berlangsung pandemi covid 19. Bertitik tolak dari latar belakang dan fenomena bisnis yang ada maka pihak Klinik rawat Inap dr. M. Suherman dituntut untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya dalam hal melayani kesehatan kepada masyarakat. Dari latar belakang dan riset terdahulu yang sudah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya maka tujuan daripada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, organizational citizenship behavioral, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Klinik Rawat Inap dr. M. Suherman Universitas Muhammadiyah Jember.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variable-variabel yang diteliti (Arikunto, 2011) (Arikunto, 2006). Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan sebab-akibat dari suatu pokok permasalahan dan terdapat pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh. Penjelasan yang dilakukan pada karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, OCB, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu (Ghozali, 2016). Populasi adalah semua obyek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Klinik dr. Suherman Universitas Muhammadiyah Jember yang terdiri dari para dokter, perawat, tenaga administrasi dan tenaga kebersihan yang berjumlah 70 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode random sampling. Metode random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. (Sugiyono, 2017). Dari jumlah populasi sebanyak 70 pegawai Klinik Rawat Inap dr. M. Suherman Universitas Muhammadiyah Jember dikirim kuisioner dengan google formulir. Dari google formulir yang sudah dikirim, sebanyak 34 pegawai yang sudah mengisi. dengan demikian tanggapan atas jawaban dari responden sebesar $34/70 \times 100\% = 49\%$.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Sekaran, 2006). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif Data Responden

Hasil analisis statistik deskriptif responden yang terdiri dari jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan responden dari pegawai Klinik dr. Suherman Universitas Muhammadiyah Jember disajikan pada Table 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Indikator	Keterangan	Total	Persentase
Jenis Kelamin	Man	4	12
	Woman	30	88
Usia	20-30	16	47
	31-40	11	32
	41-50	7	21
	51-60	0	0
	SMA/SMK	1	3
Pendidikan	D3	18	53
	S1	14	41
	S2	1	3

Sumber: Data Diolah 2021.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$). Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Untuk uji validitas dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* yang menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Uji reliabilitas data dapat dilihat pada hasil *Cronbach's Alpha if Item Deleted*. Hasil penelitian uji reliabilitas menunjukkan bahwa bahwa nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* semua di atas 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Model

persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = -.911 + .315 X_1 + .311 X_2 + .422 X_3 + e$.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (p -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,10 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,10 maka hipotesis ditolak. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa lingkungan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan dan OCB tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.145 dan lebih besar dari 0.15 dan t_{hitung} (1.496) < t_{tabel} (1.697) yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditolak. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Klinik dr. Suherman Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Hasil uji OCB mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.183 dan lebih besar dari 0.10 dan t_{hitung} (1.364) < t_{tabel} (1.697) yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditolak. Hal ini juga menunjukkan bahwa OCB tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Klinik dr. Suherman Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.076 dan lebih kecil dari 0.10 dan t_{hitung} (1.836) > t_{tabel} (1.697) yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Klinik dr. Suherman Universitas Muhammadiyah Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, A., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Hotel Alit'S Beach Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(4), 243085.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) EFFECT. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Arianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada Staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–9.
- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMITMEN PROFESIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *CBAM*, 357–369.

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2), 113–128. <https://doi.org/10.21632/irjbs.5.2.113-128>
- Ayu, D., Palupi, P., Kristen, U., Mardanung, S., Cahjono, P., Endang, S., Universitas, S., & Surakarta, K. (2017). Effect of Leadership on the Job Satisfaction with Organizational Commitment and Trust in Leader as Mediators. *Review of Integrative Business and Economics Research Online CDROM*, 6(4), 2304–1013. <https://search-proquest-com.tcsedsystem.idm.oclc.org/docview/1930766838/fulltextPDF/E12A074DD294E0EPQ/20?accountid=34120>
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu.
- Baihaqi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(2), 43. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i2.43-64>
- Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees ' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). ... *Journal of Business & Social Science*, 2(18), 261–268. http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_2_No_18_October_2011/31.pdf
- Davis, K. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Davis, K., & Newstorm, J. W. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Effendy, A., Qomariah, N., & Rozzaid, Y. (2017). Dampak kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan impact of compensation and leadership on employee satisfaction. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 7(1), 44–57.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. In *Universitas Diponegoro* (Edisi 8). <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*. Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/10/12/berapa-jumlah-fasilitas-kesehatan-pelayanan-bpjs-kesehatan#>. (2017). *No Title*.
- Kosasih, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v1i2.442>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2).

- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryati, T., & Fernando, A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 9(2), 158–173. <https://doi.org/10.18196/bti.92107>
- Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 49(1), 136362.
- Mu'ah, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Nursaid, N., Qomariah, N., Sanosra, A., Satoto, E. B., & Utomo, A. W. (2020). Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation, Work Environment, Competence and Compensation for Hospital Employees. *Indonesian Journal Of Law and Economic Review*, 1(1).
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Purnomo, H., & Cholil, M. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4*(No. 1), 27–35.
- Ratnasari, N. P. I., & Dewi, A. S. K. (2014). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 246091.
- Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional , TbkCabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811–820.
- Riyanto, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi kelapa sawit pada pt. perkebunan nusantara v kebun sei galuh*. X(4), 632–649.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayati. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada

-
- Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Triyanto, A. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Management*, 7(4), 1–13.
- Wijayati, S. K., Fahleti, W. H., & Arianto, J. (2019). PENGARUH GAYA HIDUP, KONSEP DIRI, KELAS SOSIAL DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN BERKUNJUNG KE KEDAI KOPI (Studi Kasus Pada Kedai Kopi XYZ di Samarinda). *Research Journal of Accounting and Business Management*, 3(2), 255. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v3i2.4427>
- Wirda, F., & Azra, T. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Politeknik Negeri Padang. *Polibisnis*, 4(1), 24–33.