

# **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Tetap Di RSUD Permata Medika Kebumen)**

**Priyatin**

Program Studi Manajemen, Universitas Putra Bangsa

[priyatin11@gmail.com](mailto:priyatin11@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja *Non Fisik* dan *Person-Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Tetap di RSUD Permata Medika Kebumen. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh sebanyak 43 perawat tetap. Metode pengumpulan data dengan kuisioner dengan metode analisis statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, multikolenieritas, heterokedastisitas, normalitas dan analisis regresi. Sikap responden dengan skala *likert* dan data diolah dengan alat bantu *SPSS for windows* versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja *Non Fisik* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, *Person-Job Fit* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, dan Kompensasi, Lingkungan Kerja *Non Fisik*, *Person-Job Fit* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,577 artinya sebesar 57,7% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja *Non Fisik* dan *Person-Job Fit*, sedangkan sebesar 42,3% (100% - 57,7%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

**Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja *Non Fisik*, *Person-Job Fit*, dan Kepuasan Kerja.**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Compensation, Non-Physical Work Environment and Person-Job Fit on Job Satisfaction in Permanent Nurses at Permata Medika General Hospital, Kebumen. The sample in this study was 43 respondents using a sampling technique, namely a non-probability sampling technique, namely a saturated sample of 43 permanent nurses. The data collection method was a questionnaire with statistical analysis methods, tested for validity, reliability, multicollinearity, heteroscedasticity, normality and regression analysis. . The attitude of the respondents using a Likert scale and the data was processed using SPSS for windows version 22. The results showed that compensation has an effect on job satisfaction, non-physical work environment has an effect on job satisfaction, person-job fit has an effect on job satisfaction, and compensation, non-physical work environment, and person-job fit together has an effect on job satisfaction. at Permata Medika General Hospital, Kebumen. The results of this test indicate that the R square value of 0.577 means that 57.7% of the Job Satisfaction variables can be explained by the variables of Compensation, Non-Physical Work Environment and Person-Job Fit, while 42.3% (100% - 57.7%) can be explained by other variables that are not in this research model.*

**Keywords: Compensation, Non-Physical Work Environment, Person-Job Fit, and Job Satisfaction**

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Tetap Di RSUD Permata Medika Kebumen)

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit). Rumah sakit yang merupakan salah satu dari sarana kesehatan, merupakan rujukan pelayanan kesehatan dengan fungsi utama menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat penyembuhan dan pemulihan bagi pasien (Depkes RI, 2004). Berdasarkan UU RI nomor 44 tahun 2009, rumah sakit mempunyai fungsi yaitu penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan, penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sumber daya di bidang kesehatan adalah segala bentuk dana, tenaga, perbekalan kesehatan, sediaan farmasi dan alat kesehatan serta fasilitas pelayanan kesehatan dan teknologi yang dimanfaatkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat (Depkes RI, 2009).

RSU Permata Medika Kebumen adalah satu Rumah Sakit swasta tipe C di Kabupaten Kebumen yang terletak di jalan Indrakila no 17 Kebumen dan memiliki Visi yaitu "Rumah Sakit dengan Pelayanan Profesional dan Terjangkau". Salah satu pihak yang berkontribusi dalam pencapaian visi atau tujuan rumah sakit yaitu perawat. Total perawat di RSUD Permata Medika Kebumen yaitu 122 perawat dengan jumlah perawat tetap 43 orang (Laki – laki = 16 orang, Perempuan 27 orang), perawat magang 2 orang, kontrak 77 perawat. Secara umum semua perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama yaitu menjaga, merawat dan melayani pasiennya. Perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasiennya setiap hari. Oleh karena itu, pelayanan asuhan keperawatan akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. RSUD Permata Medika Kebumen memiliki motto yaitu "Kualitas Pelayanan adalah Keutamaan Kami" yang selalu mengedepankan pelayanan agar pasien RSUD Permata Medika lekas sembuh. Dari motto tersebut dapat diartikan bahwa RSUD Permata Medika Kebumen berorientasi pada pelayanan yang baik dan memuaskan. Bila pasien sembuh, karyawan juga merasa puas karena telah memberikan pelayanan yang maksimal.

Penelitian ini menduga kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan person – job fit. Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen ?

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Tetap Di RSUD Permata Medika Kebumen)

2. Apakah lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen ?
3. Apakah *person - job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen ?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja *non* fisik dan *person - job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen ?

## LANDASAN TEORI

### 1. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk finansial, seperti yang langsung berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus, dan dalam bentuk non finansial seperti penghargaan atau kesejahteraan karyawan.

Menurut Rivai (2009:744) indikator-indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut :

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan
- 3) Bonus
- 4) Kompensasi *non* finansial

### 2. Kepuasan karyawan

Hasibuan (2009:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Definisi operasional indikator kepuasan kerja diadopsi dari Cellucci dan Devries (1978) dalam Tsai (2008) sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap supervisi .
- 2) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 3) Penempatan yang tepat
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan

### 3. Lingkungan Kerja *Non* Fisik.

Lingkungan Kerja *Non* Fisik menurut Sedarmayanti (2009: 31),

“semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja *non* fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”.

Menurut Hariandja (2002: 298) unsur - unsur yang ada dalam lingkungan kerja *non* fisik adalah:

- 1) Hubungan Atasan dengan Bawahan (Pimpinan dengan Karyawan) .
- 2) Hubungan antara Karyawan dengan Pimpinan.
- 3) Hubungan antar karyawan

### 4. *Person - Job Fit*

*Person-job fit* diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. *Person-job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable dan DeRue, 2002).

Kristof *et al* (2005) menyatakan bahwa mengukur indikator *person job fit* adalah sebagai berikut :

- a. Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan.
- b. Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan.
- c. Kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut.
- d. Keinginan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan.

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Tetap Di RSUD Permata Medika Kebumen)

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka – angka (nilai) atau pertanyaan, yang dianalisis dengan analisis statistik (Sugiyono, 2017). Sedangkan Menurut Sugiyono (2017;147), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Sebelum dilakukan pengujian akan dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan realibilitas terhadap kuesioner dengan jumlah sebanyak 16 pernyataan kepada 47 responden yang memiliki kriteria sama dengan responden penelitian, uji asumsi klasik terdiri dari : (1) Uji Normalitas; (2) Uji Heteroskedastisitas; (3) Uji Multikolinearitas; dan uji hipotesis yang terdiri dari : (1) Uji F/Uji Simultan; (2) Uji t/Uji Parsial; (3) Uji Koefisien Determinasi/R<sup>2</sup>.

### Subjek dan Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan *person - job fit* sebagai variabel independen (bebas) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (terikat).

Subyek penelitian ini adalah Perawat Tetap Rumah Sakit Umum Permata Medika Kebumen berjumlah 47 orang.

### Instrumen Atau Alat Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif

yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan Skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2016:132) skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Menggunakan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator yang nantinya akan dijadikan titik tolak untuk membuat item instrument berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

Hasil analisis uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.408			.806	.425
Kompensasi	.354	.154	.289	2.305	.027
Lingkungan kerja non fisik	.543	.227	.314	2.394	.022
<i>Person-job fit</i>	.345	.144	.318	2.397	.021

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Tetap Di RSUD Permata Medika Kebumen)

## Hasil Uji T

1. Pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kepuasan Kerja.  
 Hasil uji t tabel IV-12 variabel kompensasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,305 > t_{tabel} 2,022$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,02 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh antara variabel Lingkungan kerja non fisik terhadap variabel Kepuasan kerja.  
 Hasil uji t tabel IV-12 variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,394 > t_{tabel} 2,022$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,02 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh antara variabel *Person-job fit* terhadap variabel Kepuasan kerja  
 Hasil uji t tabel IV,12 variabel *person-job fit* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,397 > t_{tabel} 2,022$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,02 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Person-job fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Uji Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji simultan (uji F) pada penelitian ini sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji ANOVA/ bersama-sama, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $17,756$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar  $17,756$  lebih besar dari  $F_{tabel} 2,84$  maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Kompensasi, Lingkungan kerja non fisik dan *Person-job fit* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

## ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	138.474	3	46.158	17.756	.000 <sup>b</sup>
Residual	101.386	39	2.600		
Total	239.860	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Person -Job fit, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik

## Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.545	1.61234

a. Predictors: (Constant), *Person-Job Fit*, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $(2,305 > 2,022)$  atau signifikan lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,02 < 0,05$ ) maka dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak, Dari pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang mempersentasikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti, artinya dari hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Tetap Di RSUD Permata Medika Kebumen)

tinggi, adanya tunjangan kesehatan dan tunjangan pokok penghasilan (TPP) serta bonus atau insentif serta penghargaan bagi perawat tetap yang berprestasi akan meningkatkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen, sedangkan kompensasi yang rendah akan menurunkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani dan Dewi Adnyani (2016) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sebesar ( $2,394 > 2,022$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,02 < 0,05$ ) maka dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak, Dari pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang mempersentasikan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadapkepuasan kerja terbukti, Artinya dari hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan yang memberikan perlakuan yang baik terhadap bawahannya (tidak seperti robot), hubungan yang harmonis dengan atasan serta suasana kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen, sedangkan lingkungan kerja non fisik yang kurang baik akan menurunkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakka Adittyaz Azharuddin, M.Djuhdi

Mukzam Yudha Prakasa (2019) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 3. Pengaruh Person-job fit terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel *person-job fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sebesar ( $2,397 > 2,022$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,02 < 0,05$ ) maka dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak, Dari pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang mempersentasikan pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja terbukti, artinya dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *person-job fit* seperti kecocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikannya, kebutuhan yang tercukupi serta jenis pekerjaan yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen, sedangkan *person-job fit* yang rendah akan menurunkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Titis Widyastuti, Ika zenita Ratnaningsih (2020) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *person-job fit* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja

## 4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja non fisik dan Person-job fit Terhadap Kepuasan kerja

Pengujian hipotesis yang keempat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan *person-job fit* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Hasil penelitian ini menunjukkan

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Tetap Di RSUD Permata Medika Kebumen)

bahwa kompensasi, lingkungan kerja *non* fisik dan *person-job fit* berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja, Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan  $F_{hitung}$  sebesar 17,756 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi, lingkungan kerja *non* fisik dan *person-job fit* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, dari hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja *non* fisik dan *person-job fit* yang ada di RSUD Permata Medika Kebumen dapat membuat perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen merasakan kepuasan kerja.

## Simpulan

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja *non* fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin baik lingkungan kerja *non* fisik akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *person-job fit* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi *person-job fit* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja *non* fisik dan *person-job fit* secara bersama - sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari output dimana  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar

(17,756 > 2,84) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprinawati, A., Agustini, F., & Harmen, H. 2021. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. Liabilities (jurnal pendidikan akuntansi)*, 4(1), 10-23.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Azharuddin, R. A., & Mukzam, M. D. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 72(2), 166-174.
- Aqib, Zainal. 2014. *Model-model, Media, dan Strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif)*. Bandung: Yrama Widya
- Celluci, A., dan deVries, D. 1978. *Measuring Managerial satisfaction : A Manual for the MJSQ*
- Departemen Kesehatan RI, 2004, *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1197/Menkes/SK?X?2004, Tentang Standar Pelayanan Farmasi di Rumah sakit*, Jakarta.
- Departemen Kesehatan RI, 2009, *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit*, Jakarta
- Echdar Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Tetap Di RSUD Permata Medika Kebumen)

- Edduar Hendri, 2012, ”Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang” Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
- Eka S, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 40(1), 76-85.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadhilah, Z. P. 2020. *Pengaruh person-job fit terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi*.
- Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Metodologi research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryanto, W. D., & Rahardjo, M. (2014). *Pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A.A. 2007, *Metode Penelitian Keperawatan dan teknik Analisa Data*,. Penerbit Salemba medika
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2010, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta. BPFE UGM
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R. D. And Johnson, E.C (2005)'Consequences of individuals' Fit at work: A meta – analysis of person Job, person organization, person group, and person-supervisor FIT' *Personnel Psychology*. Doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Khair, H. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. 2020. *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Andromedia*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 8(3), 684-699.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. 2015. *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mulyadi dan Rivai .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan



# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Tetap Di RSUD Permata Medika Kebumen)

- Muraweni, M., Rasyid, R., & Gunawan, B. I. .2017. *Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng*. Jurnal Mirai Management, 2(1), 56-70.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. 2016. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*.
- Purhantara, Wahyu, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010
- Riansari, T., & Sudiro, A. 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.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Sedamaryanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Soehartono, Irawan. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfa Beta .
- Siagian, D., dan Sugiarto, 2006, *Metode Statistika*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. 2013. *Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan*. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. 2013. *Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions*. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*, 4(1), 76-88.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. 2020. *Hubungan antara person job-fit dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang*. *Empati*, 7(3), 907-913.
- Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 4. Bandung: Alfabeta