

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA PETUGAS LABORATORIUM PUSKESMAS
DI KABUPATEN LOMBOK BARAT)**

LALU SAMSU RIZALI¹
THATOK ASMONY²
DWI PUTRA BUANA SAKTI³

Abstract

This research is aimed at determining the effect of work environment and incentives on the work satisfaction of health center laboratory workers in West Lombok. The population of this research are all 40 workers of health center laboratory in West Lombok. The analysis is completed with multiple linear regression. The research showed that work environment and incentive simultaneously have positive and significant effect on the work satisfaction. Partially, work environment has positive a significant effect on work satisfaction and incentive has positive and significant effect on work satisfaction. Work environment has more dominant effect comparing to the incentive effect on the work satisfaction of workers of health center laboratory in West Lombok.

Keywords : Work Satisfaction, Work Environment, Incentive.

1. PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis (UU No. 36, 2009).

Pembangunan sumber daya manusia yang produktif perlu dilakukan oleh pemerintah salah satunya dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara menyeluruh, berjenjang dan berkesinambungan agar tujuan pembangunan dapat tercapai. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan status kesehatan masyarakat adalah meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan melalui penyediaan jenis fasilitas kesehatan dasar yang paling mudah untuk dijangkau oleh masyarakat yaitu puskesmas.

Puskesmas merupakan ujung tombak terdepan dalam pembangunan kesehatan dan mempunyai peran besar dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan tersebut di atas. Upaya kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas terdiri dari pelayanan kesehatan perseorangan primer dan pelayanan kesehatan masyarakat primer. Upaya kesehatan tersebut dikelompokkan menjadi upaya kesehatan wajib dan upaya kesehatan pilihan.

¹Mahasiswa Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

²Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

³Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.



**JURNAL MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MATARAM**
Maret 2017



Laboratorium Puskesmas sebagai salah satu bagian dari fasilitas tingkat pertama dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat dituntut agar mempunyai kualitas pelayanan kesehatan yang baik. Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan laboratorium kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan peningkatan kualitas SDM. Sehubungan dengan itu, sumber daya manusia khususnya di sektor kesehatan memegang peranan yang penting sebagai sumber penggerak program di bidang kesehatan. Peranan SDM juga akan menentukan derajat kesehatan suatu negara (Misnaniarti, 2010).

Kondisi tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik. Pelayanan yang berkualitas dapat diwujudkan apabila SDM mampu bekerja lebih baik dengan kepuasan kerja yang tinggi (Djestawana, 2012).

Kepuasan kerja petugas adalah hal yang sangat penting diperhatikan oleh manajemen puskesmas. Kepuasan kerja dapat diamati secara langsung melalui ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam pernyataan atau perilaku tertentu (Wijaya, 2012). Pegawai yang merasa puas bekerja memiliki tingkat kehadiran yang cukup baik dan terkadang memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak puas bekerja (Handoko, 2001).

Robbins (2008) juga menyatakan bahwa pegawai yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang baik, memiliki tingkat kemangkiran yang rendah dan keinginan yang rendah untuk pindah kerja. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas bekerja cenderung lebih sering melamun, kurang memiliki semangat dalam bekerja, cepat mengalami kelelahan, cepat bosan, emosi tidak stabil dan melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Wibisono, 2011). Selanjutnya dampak yang ditimbulkan akibat ketidakpuasan dapat dilihat pada lambatnya pegawai dalam bekerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, kelalaian, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk dan masalah disiplin pegawai (David, 2011). Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja merupakan aspek yang penting untuk pegawai dan organisasi terutama karena mampu menciptakan suatu keadaan positif di lingkungan organisasi.

Menurut Robbins (2006: 181) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang ; ganjaran yang pantas ; kondisi kerja yang mendukung; rekan sekerja yang mendukung ; kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Salah satu faktor yang dapat diindikasikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan karyawan adalah faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik (Nitisemito, 2008). Lingkungan kerja dalam bentuk fisik adalah sesuatu yang dapat dilihat atau kasat mata meliputi: pengelolaan gedung, tata ruang kerja, penerangan, temperatur, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Lingkungan kerja non fisik biasanya sesuatu yang lebih banyak berimplikasi secara psikologis terhadap karyawan meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan dan pelayanan masyarakat .

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman pada dasarnya dapat menimbulkan suasana kerja yang memicu karyawan lebih bersemangat dan secara otomatis meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan telah memandang lingkungan



kerjanya kondusif, maka mereka akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi dan karyawan akan cenderung menyukai pekerjaannya (Gufran, 2015).

Selain lingkungan kerja, insentif juga merupakan faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Rivai (2006:384) menyatakan insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja dan insentif dengan kepuasan kerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada bidang yang berbeda-beda, seperti bidang kesehatan oleh Ayamolowo, Ironoye dan Oladoyin (2013), Hafanti, Lubis dan Hafasnuddin (2015) yang menemukan ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Di bidang telekomunikasi, Pitaloka dan Sofia (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberi pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. Sementara Bojadjev et al (2015) yang meneliti karyawan bidang administrasi juga menemukan bahwa lingkungan kerja lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja, Erbasi dan Arat (2012), Popović et al (2014) dan Ojo et al (2015) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara insentif dengan kepuasan kerja.

Namun ada perbedaan hasil penelitian terdahulu di bidang organisasi perkapalan, Bakotic dan Babic (2013) menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan tingkat kepuasan kerja antara pekerja yang bekerja di kondisi lingkungan kerja normal dengan kondisi yang sulit. Di bidang pendidikan, Yilmaz, Celebi dan Cakmak (2014) menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti tingkat kepuasan kerja para akademisi berdasarkan jumlah pendapatan.

Fenomena kepuasan kerja yang dikaitkan dengan lingkungan kerja dan insentif dapat ditemukan pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat. Kualitas sarana dan prasarana laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat sampai dengan saat ini masih menjadi permasalahan. Supervisi dari Tim Laboratorium Dinas Kesehatan Provinsi NTB tahun 2015 menemukan permasalahan pada laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat diantaranya ukuran ruangan, dinding, langit-langit, pintu yang tidak standar, *layout*, dimana masih terdapat barang-barang yang belum terletak pada tempatnya dan belum tertata dengan rapi.

Laboratorium puskesmas sebagai sebuah lembaga diagnosa untuk penegakan penyakit yang menuntut proses ketepatan dan keakuratan disamping membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan fasilitas kerja yang standar tentunya juga harus memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia didalamnya. Peningkatan kesejahteraan ini bisa diberikan dalam bentuk insentif yang cukup dan adil bagi petugas laboratorium. Di beberapa Puskesmas di Lombok Barat kompensasi yang secara langsung atau insentif ke petugas laboratorium kesehatan ternyata masih menjadi permasalahan sehingga perlu segera diselesaikan karena diasumsikan akan mempengaruhi kepuasan kerja petugas.



Acuan yang digunakan untuk pembagian insentif (jasa pelayanan) untuk Puskesmas di Kabupaten Lombok Barat adalah SK Kepala Dinas Kesehatan Lombok Barat nomor : 16.1/2016 yang mengacu juga ke Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 26 Tahun 2015 tentang Pola Pengelolaan Keuangan UPT BLUD Puskesmas yang isinya adalah pembagian insentif (jasa pelayanan) untuk petugas puskesmas adalah didasarkan pada ijazah, masa kerja dan variabel daerah (disiplin, kinerja). Pembagian insentif di Puskesmas oleh manajemen puskesmas di Kabupaten Lombok Barat memasukkan beberapa variabel seperti ijazah dan masa kerja, jumlah layanan pasien sesuai jenis pendapatan seperti kapitasi, non kapitasi (klaim) yang ada di BPJS serta retribusi layanan pasien umum. Namun dalam pembagian insentif tersebut belum mengatur secara lebih jelas aspek resiko pekerjaan bagi petugas kesehatan yang melayani langsung pasien seperti tenaga laboratorium puskesmas dengan petugas puskesmas yang tidak melakukan tindakan langsung kepada pasien atau bagian administrasi.

Berdasarkan gap penelitian dan fenomena yang dijelaskan ini maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat. Rumusan masalah adalah :

- a. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.
- c. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.
- d. Manakah pengaruh yang lebih dominan diantara lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.

Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan insentif secara simultan dan parsial serta pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Para ahli sumber daya manusia dan perilaku organisasi memberikan definisi atau konsep mengenai kepuasan kerja dengan ungkapan bahasa dan tinjauan berbeda-beda namun makna yang terkandung dalam ungkapannya umumnya adalah sama yaitu kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Beberapa definisi dikemukakan oleh sejumlah ahli. Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013), kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan Wexley dan Yuki (dalam Mangkunegara, 2013), kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Luthan (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, efektif, evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut



Umar (2005) dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari pekerja terhadap pekerjaannya.

Adapun teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor dari Herzberg .

Menurut Robbins (2006: 181) faktor-faktor kepuasan kerja adalah (a) Kerja yang secara mental menantang , (b) Ganjaran yang pantas, (c) Kondisi kerja yang mendukung, (d) Rekan sekerja yang mendukung , (e) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan .

2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Nitisemito (2008) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Akhyari (dalam Hardiman, 2013), jenis lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja fisik :
 - a) Rancangan pekerjaan (peralatan dan prosedur kerja)
 - b) Kondisi lingkungan kerja (kebisingan, ventilasi, penerangan)
 - c) Rancangan ruang kerja (*Work Space Design*) seperti susunan kursi,meja dan fasilitas kantor;
 - d) Tingkat *visual privacy* serta *acoustical privacy* artinya pekerjaan tertentu membutuhkan privasi karyawan baik pengelihatan dan pendengaran.
- 2) Lingkungan kerja non fisik :
 Hubungan kerja sosial dan keorganisasian (hubungan kerja atasan dengan bawahan, hubungan sesama rekan kerja)

Indikator - indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
 Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- 2) Suhu udara
 Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- 3) Suara bising
 Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.



- 4) Penggunaan warna
Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- 5) Dekorasi ruangan
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak peralatan, ruangan, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- 6) Fasilitas alat kerja adalah keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses pelayanan atau pemeriksaan yang ada di kantor atau laboratorium.
- 7). Fasilitas kelengkapan kerja adalah fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di kantor, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya), peralatan elektronik (komputer, printer, dan alat hitung lainnya) parkir, jalan, pagar, instalasi pengolahan air limbah, fasilitas air bersih.
- 8) Keamanan kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keamanan kerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam).
- 9) Hubungan karyawan dan atasan.
Hubungan baik yang terjalin antara karyawan dan pimpinan dalam lingkungan kerja.

2.2 Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan, 2002). Wibowo (2013) menyatakan insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Menurut Dessler (2009), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.

Menurut Siagian (2010), jenis-jenis insentif meliputi :

- a. *Piece work* (upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. *Production bonuss* (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. *Commisions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. *Executives incentives* (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu organisasi.
- e. *Maturity curve* (kurva "kematangan") adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi.



f. Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Adapun dimensi yang digunakan ukuran untuk mendapatkan insentif atau jasa pelayanan untuk petugas laboratorium kesehatan dan petugas kesehatan lainnya serta non kesehatan (administrasi) di Puskesmas adalah insentif material dengan perhitungan sesuai indikator yang tertuang dalam Permenkes No. 21 Tahun 2016 yaitu presentasi kehadiran, jumlah kehadiran, jenis ketenagaan, masa kerja, beban pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan, tingkat pendidikan.

Adapun indikator insentif (tambahan penghasilan) yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Permendagri No. 59 (2007) di nilai berdasarkan : beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja.

3. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Konseptual

Menurut Rivai (2011: 859) dan Mangkunegara (2013: 120), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor ekstrinsik atau faktor dari luar karyawan dimana salah satunya adalah lingkungan kerja dan insentif (ganjaran yang pantas) .

Menurut penelitian terdahulu dari Ayamolowo, Ironoye dan Oladoyin (2013), Elnaga (2013), Pitaloka dan Sofia (2014) , Jain dan Kaur (2014), Raziq dan Maulabakhsh (2015), Salunke (2015), Bojadjev et al (2015), ditemukan bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Sedangkan Tio (2014), Widodo (2014) dengan alat analisis faktorial menemukan bahwa faktor - faktor lingkungan kerja berpengaruh bersamaan secara signifikan terhadap kepuasan bekerja karyawan.

Menurut Hafanti, Lubis dan Hafasnuddin (2015) menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan desain tugas berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Palang Merah Indonesia Provinsi Aceh. Di antara ketiga variabel eksogen tersebut, variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lantara dan Utama (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan daripada insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

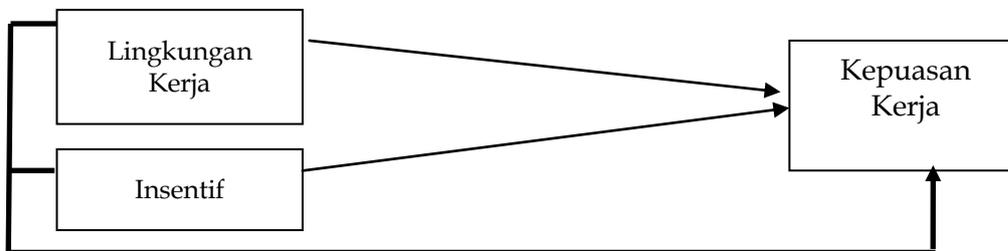
Manullang (2003:147) menyatakan bahwa untuk mencapai efektifitas kerja dalam organisasi diperlukan faktor yang mampu menjadi motivasi atau pemicu kepuasan kerja, yaitu insentif. Menurut Rivai (2011: 859) dan Mangkunegaran (2013: 120) , faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu:

- a. Faktor intrinsik seperti kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja.
- b. Faktor ekstrinsik seperti sistem pengganjian , jaminan finansial (insentif), kesempatan promosi jabatan, hubungan kerja.

Dalam beberapa penelitian terdahulu mengenai insentif seperti pada Erbasi dan Arat (2012), Ojo Et al (2015), Popović et al (2014) menemukan bahwa insentif keuangan dan non keuangan penting bagi kepuasan karyawan, karena tidak ada perbedaan yang signifikan untuk kedua variabel tersebut. Tiwari (2014) juga menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah tunjangan (insentif).

Dari uraian di atas dan hubungan antar variabel, hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut :

1. H1 : Diduga lingkungan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.
 2. H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat
 3. H3 : Diduga insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat
 4. H4 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan daripada insentif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat
- Berdasarkan hubungan antar variabel dan hipotesis sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibentuk kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut di Gambar 2.1 :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan bagan :

- : Pengaruh secara parsial
 → : Pengaruh secara simultan

4. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian bersifat *Causal Explanatory* dalam bentuk survei yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel independen lingkungan kerja, fasilitas kerja dan insentif dengan variabel dependen kepuasan kerja. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data di ambil secara sampling jenuh /total sampling/ sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas laboratorium Puskesmas di Kabupaten Lombok Barat berjumlah 40 orang yang tersebar di 17 Puskesmas (Dikes Lobar, 2015). Menurut Roscoe (dalam Sekaran, 2006) ukuran sampel untuk penelitian sosial yang angka kesalahan maksimal 5% (0,05) bisa lebih dari 30 dan kurang dari 500.

Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden petugas laboratorium Puskesmas di Kabupaten Lombok Barat yang berjumlah 40 orang. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2012). Butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah nilai $r = 0,3$; jika nilai $r < 0,3$ maka dinyatakan tidak valid. Semua instrumen penelitian dinyatakan valid.

Untuk mengetahui apakah alat ukur reliabel atau tidak, maka diuji dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Sebagai pedoman umum untuk menentukan reliabilitas butir pertanyaan maka suatu instrumen dikatakan reliabel jika *alfa cronbach* \geq



0,6. Jika nilai *alfa cronbach* $< 0,6$ maka instrumen dianggap tidak reliabel (Umar, 2013). Instrumen dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas yang diuji dapat mempengaruhi pergeseran nilai pada variabel terikat.

Uji Asumsi Klasik telah dilakukan guna menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square (OLS)* terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Uji ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji linearitas.

5. HASIL

5.1 Deskripsi Variabel Penelitian

5.1.1 Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar petugas laboratorium yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat. Pernyataan yang diajukan untuk variabel ini sebanyak 13 item pernyataan. Dapat diketahui bahwa skor rata-rata total dari lingkungan kerja dari tanggapan responden sebesar 2,95 dengan kriteria cukup baik. Indikator lingkungan kerja terkait ukuran ruangan dipersepsikan paling rendah dengan jumlah rerata 2,53 atau tidak baik oleh petugas. Fasilitas kelengkapan kerja yaitu sarana pendukung atau sarana prasarana juga dipersepsikan tidak baik dengan rerata 2,58 untuk fasilitas kelengkapan kerja dan secara keseluruhan petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat merasakan lingkungan kerjanya cukup baik.

Dari hasil penelitian mengenai tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yang dapat di analisa bahwa nilai yang paling rendah atau tidak baik adalah ukuran ruang kerja. Apabila merujuk ke aturan yang tertuang dalam Permenkes 37 (2012) bahwa ukuran ruang kerja yang standar di suatu Laboratorium di Puskkesmas berukuran minimal 3 X 4 m². Hal ini berarti menurut sebagian besar petugas ukuran ruangan kerjanya tidak memenuhi persyaratan.

5.1.2 Insentif (X2)

Insentif merupakan imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada petugas laboratorium atas jasa tindakan medis yang diberikan terhadap pasien dalam rangka penegakan diagnosis penyakit. Pernyataan yang diajukan untuk variabel ini sebanyak 7 item pernyataan. Dapat diketahui bahwa skor rata-rata total dari Insentif dari tanggapan responden sebesar 2,94 dengan kriteria Cukup layak. Dari semua kriteria ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang dirasakan petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat adalah cukup layak, artinya insentif yang diterima dirasakan cukup dan tidak kurang namun perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi sistem pemberian insentif supaya lebih mengedepankan asas kelayakan dan keadilan sehingga kepuasan petugas laboratroiium bisa lebih baik lagi.

5.1.3 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang petugas laboratorium puskesmas yang berasal dari harapan atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Pernyataan yang diajukan untuk variabel ini sebanyak 14 item pernyataan.

Berdasarkan variabel kepuasan kerja dinilai cukup puas oleh responden secara keseluruhan yang didasarkan pada skor persepsi rerata sebesar 2,63. Tanggapan responden terkait supervisi dalam hal ini item atasan yang tidak mau mendengarkan keluhan mempunyai nilai yang paling rendah atau cukup dengan nilai rerata sebesar 2,63, hal ini menunjukkan bahwa responden banyak yang masih belum puas dengan penyeliaan dan

komunikasi yang dilakukan oleh kepala puskesmas dalam hal ini keluhan yang dirasakan petugas kurang direspon oleh pimpinan puskesmas sehingga kepuasan petugas masih dalam tataran cukup puas.

5.2 Analisa Data

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja petugas pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat. Untuk melihat bagaimana fungsi regresi dapat dirumuskan dari hasil perhitungan dengan alat bantu SPSS dimana dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1,291	0,318
Lingkungan Kerja (X1)	0,451	0,109
Insentif (X2)	0,191	0,055

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja Petugas

Sumber : Data Primer Diolah,2017

Melalui Tabel 5.1 maka dapat dirumuskan fungsi dari regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,291 + 0,451X_1 + 0,191X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Petugas

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Insentif

Fungsi linier tersebut di atas dapat dijabarkan sebagai berikut.

Nilai konstanta sebesar 1,291 berarti bahwa apabila masing-masing variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Insentif memiliki nilai 0, maka kepuasan kerja petugas pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat bernilai positif sebesar 1,291. Hal ini bermakna bahwa Kepuasan Kerja Petugas tetap bernilai positif (tetap memiliki Kepuasan Kerja).

Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (b₁) yang bernilai sebesar 0,451 berarti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X₁) ditambahkan ke dalam model regresi linier, maka Kepuasan Kerja Petugas akan mengalami kenaikan sebesar 0,451. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (b₁) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja petugas maka kepuasan kerja petugas tersebut akan semakin tinggi. Begitupula sebaliknya semakin rendah kualitas lingkungan kerja petugas maka kepuasan kerja petugas tersebut akan semakin rendah. Koefisien regresi dari Insentif (b₂) yang bernilai 0,191 menjelaskan bahwa apabila variabel Insentif (X₂) dimasukkan ke dalam model regresi linier, maka Kepuasan Kerja Petugas mengalami peningkatan sebesar 0,191.

5.3 Uji Hipotesis (Goodness Of Fit)

Menurut Ghozali, (2011: 97-98) Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R²), nilai statistik F dan nilai statistik t.

5.3.1. Uji Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model. Adapun hasil pengujian determinasi simultan (R^2) dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2. Hasil Uji Determinasi Simultan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	,726 ^a	,527	,501	,24443

Predictors : (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja Petugas

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5.2 tersebut maka dapat digambarkan bahwa besarnya nilai determinasi simultan *Adjusted R Square* (R^2) adalah 0,501, hal ini berarti bahwa 50,1% variasi kepuasan kerja petugas dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Insentif. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain dari luar model yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

5.3.2 Analisis Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk melihat bagaimana pengaruh yang signifikan secara simultan dari Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada Petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat digunakan uji F. berikut disajikan Tabel 5.3.

Tabel 5.3 Hasil Uji F variabel bebas terhadap variabel terikat

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	2,460	2	1,230	20,589	,000 ^a
	Residual	2,211	37	,060		
	Total	4,671	39			

a. Predictors : (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja Petugas

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5.3. di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 20,589. Kemudian, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, $df_1 = (k-1) = 2-1=1$, dan $df_2 = (n-k) = 40-2=38$, sehingga diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 4,10. Sehingga oleh karena F hitung $> F$ tabel ($20,589 > 4,10$) atau nilai $\alpha < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.

5.3.3 Analisis Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Untuk melihat bagaimana pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat digunakan uji t sesuai ditunjukkan dalam Tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4. Hasil Uji t variabel bebas terhadap variabel terikat

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	1,291	,318		4,063	,000
Lingkungan Kerja	,451	,109	,489	4,140	,000
Insentif	,191	,055	,414	3,504	,001

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja Petugas

Sumber : Data Primer Diolah,2017

Dari Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa nilai t hitung positif untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,140 dan t hitung positif untuk variabel insentif sebesar 3,504. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dimana $\alpha=5\%$, *df (degree freedom)* $n-k=40-2=38$, diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,024. Sehingga karena t hitung lingkungan kerja $>$ t tabel ($4,140 > 2,024$) atau $\alpha < 0,05$ dan t hitung insentif $>$ t tabel ($3,504 > 2,024$) atau $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada Petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.

5.3.4 Analisis Uji Faktor Penentu Dominan Dalam Analisis Regresi

Untuk menganalisis faktor penentu yang lebih dominan antara variabel independen (bebas) lingkungan kerja dan insentif yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu kepuasan kerja menggunakan *Standardized Coefficients Beta*. Hasil uji faktor penentu dominan dengan *Standardized Coefficients Beta* dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut :

Tabel 5.5. Hasil Uji faktor penentu dominan Pada SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	1,291	,318		4,063	,000
Lingkungan Kerja	,451	,109	,489	4,140	,000
Insentif	,191	,055	,414	3,504	,001

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja Petugas

Sumber : Data Primer Diolah,2017

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk lingkungan kerja adalah sebesar 0,489 sementara insentif sebesar 0,414. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada variabel insentif terhadap kepuasan kerja petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.

5.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan kajian hasil analisis data di atas, maka dapat disampaikan hasil pengujian hipotesis yang telah diajukan berikut ini.

Hipotesis Pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan “diduga lingkungan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.”. Pembuktian hipotesis ini dilakukan dengan analisis uji F yang menunjukkan bahwa F hitung $>$ F tabel ($20,589 > 4,10$) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Insentif berpengaruh positif secara



simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Hipotesis Kedua (H2) dalam Penelitian ini menyatakan “Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat”. Pembuktian hipotesis ini dilakukan dengan analisis uji t yang menunjukkan bahwa t hitung Lingkungan Kerja $>$ t tabel ($4,140 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat, sehingga hipotesis kedua diterima.

Hipotesis Ketiga (H3) dalam Penelitian ini menyatakan “diduga Insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat”. Pembuktian hipotesis ini dilakukan dengan analisis uji t yang menunjukkan bahwa t hitung insentif $>$ t tabel ($3,504 > 2,024$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada Petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini menyatakan “diduga pengaruh lingkungan kerja lebih dominan dengan insentif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat”. Pembuktian hipotesis ini dilakukan dengan analisis uji faktor penentu dominan dengan *standardized coeficient beta* yang menunjukkan bahwa untuk Lingkungan Kerja sebesar adalah 0,489 dan Insentif sebesar 0,414. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat daripada insentif, sehingga hipotesis keempat diterima.

6. PEMBAHASAN

6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Petugas Laboratorium Puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini artinya bahwa dengan teori lingkungan kerja yang diukur melalui 13 indikator yaitu lingkungan fisik : penerangan suhu udara, kebersihan, keamanan kerja, tata letak peralatan, fasilitas alat kerja, fasilitas kelengkapan kerja, ukuran ruang kerja, kebisingan, pewarnaan ruangan, sirkulasi udara dan lingkungan non fisik : hubungan sesama rekan kerja ,hubungan yang baik dengan atasan melalui pengujian hipotesis dengan Analisis Regresi Berganda menunjukkan arti bahwa semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja petugas laboratorium dan kondisi tersebut di rasakan oleh petugas laboratorium.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai (2011: 859) dan Mangkunegara (2013: 120), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor ekstrinsik atau faktor dari luar karyawan dimana salah satunya adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan pula dengan penelitian terdahulu dari Ayamolowo, Ironoye dan Oladoyin (2013), Elnaga (2013), Pitaloka dan Sofia (2014) , Jain dan Kaur (2014), Raziq dan Maulabakhsh (2015), Salunke (2015), Bojadjiev et al (2015), yang menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Sedangkan Tio (2014), Widodo (2014) dengan alat analisis faktorial menemukan bahwa faktor – faktor lingkungan kerja berpengaruh bersamaan secara signifikan terhadap kepuasan bekerja karyawan.



Hasil pengujian melalui alat analisis regresi liner berganda dengan uji *Standardized Coefficients Beta* dapat diketahui bahwa indikator lingkungan kerja merupakan indikator yang paling dominan dari kepuasan kerja. Hal tersebut bermakna bahwa lingkungan kerja baik fisik dan non fisik paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan petugas laboratorium. Hal ini memberikan pemahaman bahwa untuk mencapai suatu kepuasan kerja yang baik maka sangat dibutuhkan lingkungan pekerjaan yang baik pula. Petugas akan bisa puas dan senang bekerja apabila segala sesuatu yang ada disekelilingnya juga dalam kondisi yang memenuhi harapan petugas.

6.2 Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium Puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif yang diukur melalui 7 item indikator yaitu pemberian tepat waktu, beban kerja, status kepegawaian, masa kerja, tingkat kehadiran, resiko pekerjaan dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin layak insentif yang diterima petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat maka kepuasan kerja yang dirasakan petugas akan meningkat pula. Menurut Dessler (2009), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual.

Manullang (2003:147) menyatakan bahwa untuk mencapai efektifitas kerja dalam organisasi diperlukan faktor yang mampu menjadi motivasi atau pemicu kepuasan kerja, yaitu insentif. Menurut Rivai (2011: 859) dan Mangkunegaran (2013: 120), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu: (1) Faktor intrinsik seperti kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja. (2). Faktor ekstrinsik seperti sistem penggantian, jaminan finansial (insentif), kesempatan promosi jabatan, hubungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti pada Erbasi dan Arat (2012), Ojo Et al (2015), bahwa ada hubungan yang signifikan antara insentif keuangan dan bukan keuangan dengan kepuasan kerja. Demikian pula menurut Tastariwal, Yunus dan Mahdani (2015) menemukan ada pengaruh tidak langsung antara insentif kerja dengan kepuasan kerja. Sedangkan Popović et al (2014) menemukan bahwa insentif keuangan dan non keuangan penting bagi kepuasan karyawan, karena tidak ada perbedaan yang signifikan untuk kedua variabel tersebut. Tiwari (2014) juga menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah promosi, gaji, tunjangan (insentif).

7. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian yang dapat diambil adalah :

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dari Lingkungan Kerja dan Insentif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan semakin layak insentif yang diterima maka secara bersama-sama akan mempengaruhi kepuasan kerja petugas laboratorium.

- 2) Terdapat pengaruh yang positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja petugas laboratorium akan semakin meningkat.
- 3) Terdapat pengaruh yang positif dari insentif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat. Hal ini berarti semakin dirasa layak insentif yang diterima maka kepuasan kerja petugas laboratorium akan semakin meningkat.
- 4) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada insentif terhadap kepuasan kerja pada petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.

8. REKOMENDASI DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun beberapa saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian bahwa :

- 1) Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang utama dari Manajemen Puskesmas dan Dinas Kesehatan Lombok Barat. Lingkungan kerja fisik yang paling perlu mendapat perhatian utama untuk terus ditingkatkan.
- 2) Aspek resiko pekerjaan terhadap besaran insentif yang diterima perlu mendapat perhatian utama dari manajemen puskesmas dan Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat untuk bisa dimasukkan ke variabel perhitungan penerimaan insentif. Beberapa petugas merasakan ketidakadilan tatkala antara petugas yang langsung bersentuhan dengan pasien (pelayanan) mendapatkan insentif yang sama dengan yang tidak berhadapan secara langsung (non pelayanan).
- 3) Beban kerja perlu dihitung secara proporsional karena banyak petugas yang merasakan beban pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah SDM yang ada di Laboratorium Puskesmas sehingga perlu penambahan jumlah SDM sesuai kebutuhan dan kemampuan di masing-masing UPT BLUD di Puskesmas.
- 4) Untuk kepuasan kerja petugas yang perlu mendapat perhatian adalah :
 - a. Jumlah ganjaran yang pantas /insentif (jasa pelayanan) yang diterima harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan petugas.
 - b. Pengayaan jenis pekerjaan yang dibebankan juga perlu bervariasi karena masih adanya petugas yang lebih senang mengerjakan pekerjaan diluar profesinya sebagai tenaga laboratorium.
 - c. Kesempatan untuk maju dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan diri petugas juga perlu diberikan kesempatan seluas-luasnya kepada petugas.
 - d. Segala keluhan dan permasalahan dari bawahan ke atasan juga perlu direspon lebih baik oleh atasan, hubungan dengan rekan kerja sudah dirasakan cukup puas namun perlu mendapat perhatian juga sehingga perlu dibangun pola komunikasi lebih yang intens antar karyawan supaya lebih baik lagi.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini mencakup :

1. Penelitian dilakukan hanya pada puskesmas yang ada di Kabupaten Lombok Barat dan menggunakan alat analisis regresi linier berganda namun demikian subyek penelitian yang terbatas ini telah diteliti secara cermat. Bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian pada subyek yang lebih luas dan dengan menggunakan alat analisis yang berbeda.



2. Variabel yang diteliti terbatas pada dua variabel bebas. Peneliti telah berusaha mengungkap fenomena tentang faktor kepuasan kerja melalui wawancara secara teliti dan hanya memunculkan dua variabel ini, sekalipun hasil penelitian pada akhirnya juga memunculkan masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti variabel yang belum diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayamolowo, S. J., Irinoye, O., & Oladoyin, M. A. (2013), Job Satisfaction and Work Environment of Primary Health Care Nurses in Ekiti State, Nigeria : an Exploratory Study: *International Journal of Caring Sciences*, Vol 6 Issue 3, 531-542
- Bakotic, D., & Babic, T. (2013), " Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company," *International Journal of Business and Social Science* Vol. 4 No. 2, 206-213
- Bodjajiev, M., Petkovska, M.S., Wisoska, A.T., Stojanovska, J. (2015), " Perceived Work Environment And Job Satisfaction Among Public Administration Employees" , *The European Journal Of Aplied Economics*, EJAE , 12(1), 10-18.
- David, R. (2011), *Organization Behaviour, Concept, Controversies, Applications* (Eight Edition), New Jersey : Prentice-Hall International. Inc.
- Dessler, G. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Kesepuluh), Jilid Dua , Jakarta: PT. Indeks.
- Djestawana, I.G.G. (2012), "Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas", Jakarta : *National Public Health Journal*, Vol. 6 No. 6,
- Elnaga, A. A. (2013), Exploring The Link Between Job Motivation, Work Environment And Job Satisfaction, *European Journal of Business and Management* Vol.5, No.24, 34-40
- Erbasi, A., & Arat, T. (2012), The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey, *International Business Research*; Vol. 5, No. 10, 136-145
- Gufuran, M. (2015), *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumbar Riau Kepri*, Padang: Universitas Negeri Padang.
- Ghozali, I. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hafanti, O., Lubis, R. & Hafasnuddin. (2015), " Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh", *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, 2302-0199, Vol 4 No.1, 164- 173.
- Handoko, T. H. (2011), *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hardiman, I.H. (2013), " Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT. Tri Agung Jaya Abadi", Jakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
- Hasibuan, M.S.P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), Jakarta : Bumi Aksara.



- Jain, R., & Kaur, S. (2014), " Impact Work Environment on Job Satisfaction", *International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 1, 1 -8.*
- Lantara & Utama (2014)," Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana.Tersedia di dijs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/viewFile/7496/6339.Diakses (15 Maret 2017).
- _____.(2015), Laporan Tahunan Dinas Kesehatan Lombok Barat Tahun 2015, Lombok Barat : Dinas Kesehatan Lombok Barat
- Luthans, F. (2006), *Perilaku Organisasi* (Edisi Kesembilan), Terjemahan, V.A Yuwono, Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, A.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. (2003), *Management Personalia*, Cetakan Keenam (Edisi Revisi), Jakarta: Balai Aksara.
- Misnaniarti. (2010),"Aspek Penting Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan Di Era Desentralisasi", *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Vol. 1 No. (1),12-19.
- Nitisemito. (2008), *Manajemen Personalia*, (Edisi kedua), Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Oni-Ojo, Et al. (2015)," Incentives and Job Satisfaction: Its Implications for Competitive Positioning and Organizational Survival in Nigerian Manufacturing Industries", *American Journal of Management Vol. 15(2), 74-87*
- _____.(2007), Peraturan Menteri Dalam Negeri , Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Jakarta : Kementerian DalamNegeri Republik Indonesia.
- _____.(2012), Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Laboratorium, Pusat Kesehatan Masyarakat , Jakarta:: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- _____.(2016), Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Untuk Jasa Pelayanan Kesehatan Dan Dukungan Biaya Operasional Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah, Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Pitaloka, E., Sofia, I.P. (2014)," The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment On OCB Of Internal Auditors", *International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 5, Issue 2 , 10-18*
- Popović, et al. (2014), "The Effect of Financial and Non-Financial Incentives on Montenegro Employees' Satisfaction, *The School of Economics*", tersedia di ipsitransactions.org/journals/papers/tar/2014july/02.pdf (Diakses 17 Oktober 2016).
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015)," *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*", Makalah disampaikan pada 2nd Global Conference On Business, Economics, Management And Tourism, 30-31 October 2014, Prague, Czech Republic..
- Rivai, V. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, (Edisi Pertama), Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. & Timothy, A.J. (2008), *Perilaku Organisasi* (Edisi Keduabelas), Jakarta: Salemba Empat.



- Rivai, V. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salunke, G. (2015), "Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India: Abhinav International", *Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*. Vol. 4, Issue 5, 21-31
- Sedarmayanti. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Cetakan Pertama) Bandung : PT.Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2006), *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan 18) Jakarta: Bumi Aksara.
- Tastariwal, S., Yunus, M., & Mahdani. (2015), "Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Di Kota Banda Aceh", *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 4, No. 1, Februari, 20- 29
- Tio, E. (2014), "The Impact Of Working Environment Towards Employee Job Satisfaction: A Case Study In Pt. X", *iBuss Management Vol. 2, No. 1, 1-5*
- Tiwari, U. (2014), "Variations In Job Satisfaction Among Employees In University System Of Madhya Pradesh the International", *Journal Of Humanities & Social Studies Vol 2 Issue 10, 146-151*
- _____. (2009), *Undang-Undang Kesehatan No.36 tahun 2009.* , Jakarta: Kemterian Kesehatan RI
- Umar, H. (2005), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Edisi Ketiga), Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. (2013), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibisono, A. (2011), Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi tentang Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Turen di Malang), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 9 Issue (3), 1000-1010.
- Wibowo. (2013), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo, D.S. (2014), "Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)", *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol.5, No.26, 62-66
- Wijaya, I.P.G. (2012), "Penerapan Manajemen Berbasis Tri Hita Karana Pada Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Dan Bidan Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bangli", Denpasar: Pasca Sarjana Universitas Udayana.
- Yilmaz, S.M., Celebi, C.D., & Cakmak, E. (2013), "Job Satisfaction Level Of Academicians In Faculty Of Education", Makalah disampaikan pada 5th World Conference on Educational Sciences - WCES 2013.