

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF PERSONALITY  
CHARACTERISTICS, ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF  
WORK LIFE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION  
AS AN INTERVENING VARIABLE**

**Novi Sukma P<sup>1)</sup>, Andi Tri Haryono,SE.MM<sup>2)</sup>, Heru Sri Wulan,SE,MM<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2),3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

***Abstract***

*This research is motivated by the performance of instability that affect patient satisfaction. Regional General Hospital Semarang further enhance employee performance by providing training to all employees equally so that employees work more effectively. In this case study raised three variables: personal characteristics, organizational culture, and the quality of working life. In this study, the data used is primary data which can then be taken from the 947 population sample of 100 respondents. The technique used in this study is sampling purposive sampling method, then the data is processed using multiple regression analysis. The population used was employee Regional General Hospital Semarang are still working at the hospital. From the data processing in mind that this study meets the requirements of validity and reliability. Hypothesis testing using t test showed that the variables of personality characteristics (X1), variable of organizational culture (X2), quality of work life (X3) influence on job satisfaction (Y1)  $t_{count} > t_{table}$  (3.687; 1.993; 2.292 > 1, 98 447) with  $sig\ t < \alpha$  (0.000; 0.049; 0.024 < 0.05). From the test results obtained job satisfaction variables  $F_{count} > F_{table}$  (57.889 > 2.70) with  $F_{sig}$  (0,000) < 0.05, which means that simultaneous personality characteristics (X1), organizational culture (X2), quality of life work (X3) influence on job satisfaction (Y1) and the results of the F test employee performance (Y2) obtained  $F_{count} > F_{table}$  (150.109 > 3.94), which means that simultaneous personality characteristics (X1), organizational culture (X2), quality of work life (X3) influence on employee performance. The conclusion of this study is the variable of personality characteristics, organizational culture, quality of work life on employee performance and job satisfaction. Simultaneously there is the influence of personality characteristics, organizational culture, quality of work life on employee performance and job satisfaction.*

**Keywords : personality characteristics, organizational culture, quality of work life on employee performance and job satisfaction.**

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh ketidakstabilan kinerja yang berpengaruh pada kepuasan pasien. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan secara merata agar karyawan dalam bekerja lebih efektif. Dalam hal ini penelitian mengangkat 3 variabel yaitu karakteristik kepribadian, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja. Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer yang di dapat dari 947 populasi kemudian diambil sampel sebanyak 100 responden. Teknik yang di gunakan dalam pengambilan sample penelitian ini yaitu metode *purposive sampling*, kemudian data diproses menggunakan analisa regresi berganda. Populasi yang digunakan adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang yang masih bekerja di Rumah Sakit. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa penelitian ini memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel karakteristik kepribadian ( $X_1$ ), variabel budaya organisasi ( $X_2$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,687; 1,993 ; 2,292 > 1,98447) dengan nilai  $sig_t < \alpha$  (0,000; 0,049 ; 0,024 < 0,05). Dari hasil uji F variabel kepuasan kerja di peroleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (57,889 > 2,70) dengan  $F_{sig}$  (0,000) < 0,05 yang berarti bahwa secara simultan karakteristik kepribadian ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan dari hasil uji F kinerja karyawan ( $Y_2$ ) di peroleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (150,109 > 3,94) yang berarti bahwa secara simultan karakteristik kepribadian ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu variabel karakteristik kepribadian, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Secara simultan ada pengaruh karakteristik kepribadian, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

**Kata Kunci :** *karakteristik kepribadian, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja*

## **PENDAHULUAN**

Pengaruh globalisasi dalam setiap perkembangan dunia bisnis semakin bersaing secara kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan dapat mudah menyesuaikan dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Sumber Daya Manusia merupakan peran penting bagi suatu organisasi, baik organisasi besar maupun organisasi kecil, manusia biasanya menjadi faktor pemicu persoalan organisasi manakala jika tidak dikembangkan dan kurang memperhatikan potensi-potensinya, sebaliknya manusia merupakan pusat dimana keberhasilan suatu organisasi dimana segalanya dapat dikembangkan secara wajar yang akan berjalan sesuai dengan harapan.

Kinerja merupakan suatu acuan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi, adanya nilai tambah yang dinilai banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan. Kinerja dari setiap pekerja

harus mempunyai nilai tambah untuk suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan. Kinerja juga memerlukan persiapan mental, dimana kondisi mental yang didorongkan pada diri setiap pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Dalam arti seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja (Sedarmayanti 2011:261)

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang adalah Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang dalam pelayanan tugas publik, yaitu memberikan pelayanan kesehatan secara optimal kepada masyarakat. Dengan menjadi Badan Layanan Umum Publik, Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang dituntut untuk selalu mengedepankan pelayanan kepada masyarakat dan memberikan

pelayanan kesehatan secara optimal ada di Rumah Sakit Umum Kota kepada masyarakat. Dibawah ini Semarang adalah sebagian berikut : merupakan hasil tabel pelayanan yang

**Tabel 1.1**  
**Tabel Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang**  
**Tahun 2015**

Pelayanan	2011	2012	2013	2014	2015	Rata-rata	Keterangan
Arimbi	1.025	890	1.018	1.030	1148	1.022	Naik
Banowati	980	974	1.024	1.122	1159	1051,8	Naik
Bima	1.593	1.608	1.789	2.196	2173	1.872	Naik
Brotojoyo	102	243	294	322	350	262,2	Naik
ICU	207	216	227	182	281	223	Turun
Parikesit	2.549	1.844	1.897	2.463	2111	2.173	Naik
Perinatologi	369	462	534	655	809	566	Naik
Prabu Kresna	1.082	1.128	1.279	1.485	134	1.022	Naik
Yudistira	2007	1.833	1.688	1.884	2186	1.920	Turun
Dewi Kunthi	3.213	2.735	3.452	4.942	5003	3.869	Naik

Sumber : Laporan Tahunan Instalasi Rekam Medis Tahun 2015

Berdasarkan dari hasil tabel 1.1 diatas menunjukan setiap perkembangan Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang pada pelayanan Arimbi mempunyai nilai rata-rata sebesar 1.022 yang berarti mengalami peningkatan pada tingkat pelayanan jika dibandingkan dengan tahun

ketahun yang mengalami naik turunnya ke tidakstabilan pelayanannya. Pelayanan Banowati juga mengalami peningkatan sebesar 1051,8, pada tingkat pelayanan Bima mengalami peningkatan sebesar 1.872, pada tingkat pelayanan Brotojoyo mengalami peningkatan sebesar 262,2. Pada pelayanan Parikesit mengalami

peningkatan dengan nilai rata-rata sebesar 2.173, Pelayanan Perinatologi juga mengalami peningkatan rata-rata sebesar 566, Pelayanan Prabu Kresna juga mengalami peningkatan rata-rata sebesar 1.022, Pelayanan Dewi Kunthi juga mengalami peningkatan rata-rata sebesar 3.869 dan pada tingkat pelayanan ICU mempunyai nilai rata-rata sebesar 223 dan pelayanan Yudistira sebesar 1.920 dimana tingkat pelayanan mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun ketahun yang mengalami ketidakstabilan pelayanannya. Dapat disimpulkan jika kepuasan (pasien) akan menurun apabila pelayanan yang diberikan tidak

sesuai dengan yang dijanjikan (kemampuan perusahaan dalam menyampaikan pelayanan secara tepat, kesigapan dan ketangkasan karyawan dalam melayani pasien).

Untuk meningkatkan kinerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang setiap tahunnya RSUD Kota Semarang membuat laporan evaluasi kinerja, yang berisi tentang kinerja rumah sakit yang sesuai dengan standart penilaian jasa pelayanan kesehatan nasional yaitu *Bed Occupaney Rastio* (BOR), *Length Of Stay* (LOS), *Trun Over Interval* (TOI), *Bed Trun Over* (BTO).

**Tabel 1.2**

**Tabel Evaluasi Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang**

No	Indikator	2011	2012	2013	2014	2015	Rata- rata	Standar Ideal
1	BOR	87,60%	75,58%	81,86%	83,04%	78,33%	81,28%	60-85%
2	LOS	5,41	4,1	3,81	5,36	5,07	4,75	6-9 hari
3	TOI	0,77	0,33	0,84	0,8	1,97	0,942	1-3 hari
4	BTO	59,07	67,26	78,64	77,71	61,71	68,878	40-50 kali

Sumber : Evaluasi Kinerja RSUD Tahun 2015

Pengukuran kinerja ini dilakukan dengan membandingkan

rasio dari tahun ketahun . Rumah sakit mampu mencapai nilai BOR yang

ideal pada tingkat rata – rata sebesar 81,28 . Jika dibandingkan presentase tingkat BOR dari tahun ketahun mengalami naik turunnya ke tidakstabilan presentasinya namun masih dalam nilai standar ideal maka BOR dinilai “baik”. Untuk LOS angka yang dicapai berada diluar rentang standart ideal yaitu sebesar 4,75 hari maka untuk LOS dinilai “kurang”. Untuk TOI Rumah Sakit berada diluar rentang standar ideal angka TOI yaitu sebesar 0,942 hari maka untuk TOI dinilai “kurang”. Pada Angka BTO dinilai “baik” karena mampu mencapai standar ideal meskipun hanya pada tingkat rata-rata sebesar 68,878 kali. Dapat disimpulkan dari data diatas faktor lingkungan merupakan salah satu pendukung tentang mood seseorang (karyawan) dalam bekerja secara maksimal, sehingga karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

### **Karakteristik Kepribadian**

Kepribadian merupakan suatu konsep yang sangat luas, Berikut ini adalah pengertian atau juga definisi kepribadian menurut

para ahli (Muin 2013:128-134) : a) Yinger, mengatakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan dari perilaku seseorang dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi atau berhubungan dengan serangkaian situasi. Jadi, bisa disimpulkan bahwa kepribadian adalah suatu perpaduan yang utuh antara sifat, sikap, pola pikir, emosi, serta juga nilai-nilai yang mempengaruhi individu tersebut agar berbuat sesuatu yang benar sesuai dengan lingkungannya. b) Theodore M. Newcomb, adalah ahli sosiologi yang berkebangsaan Amerika Serikat. Ia menyatakan bahwa kepribadian adalah suatu organisasi sikap yang dipunyai seseorang sebagai latar belakang dari perilakunya. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan organisasi dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir, serta juga merasakan dengan secara khusus jika ia berhubungan dengan orang lain atau juga pada saat ia menghadapi suatu masalah atau keadaan. Sementara itu, Abin Syamsuddin (2003) mengemukakan

tentang aspek-aspek kepribadian, yang di dalamnya mencakup : 1) Karakter, 2) Temperamen, 3) Sikap, 4) Stabilitas

### **Budaya Organisasi**

Menurut Schein (2009:28), hal yang dapat kita sadari bahwa budaya itu bersifat stabil dan sulit untuk berubah karena budaya mencerminkan akumulasi pembelajaran dari sebuah kelompok (cara mereka berpikir, merasakan, dan meyakinkan dunia bahwa budaya dapat menciptakan kesuksesan suatu organisasi). Dengan demikian, setiap individu lain yang terlibat di dalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Robbins, dalam Umar (2010:208), untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu sebagai berikut: a) Inisiatif individu, b) Toleransi terhadap tindakan beresiko, c) Arah, d) Integrasi, e) Dukungan manajemen, f) Kontrol, g) Identitas, h) Sistem imbalan, i) Toleransi terhadap konflik,

emosi, 5) Responsibilitas (tanggung jawab), 6) Sosiabilitas.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan program yang peningkatan perbaikan kualitas kondisi kerja dan efektivitas organisasi guna meninjau perkembangan kualitas pekerjaan karyawan dan kehidupan kerja mereka mencakup cara dan pelatihan yang dapat meningkatkan perbaikan kualitas kondisi kerja dan efektivitas organisasi guna memantau setiap perkembangan kualitas pekerjaan karyawan dan kehidupan kerja agar lebih baik dan efektif (Nawawi 2001:56).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi (Noor 2012:14). Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

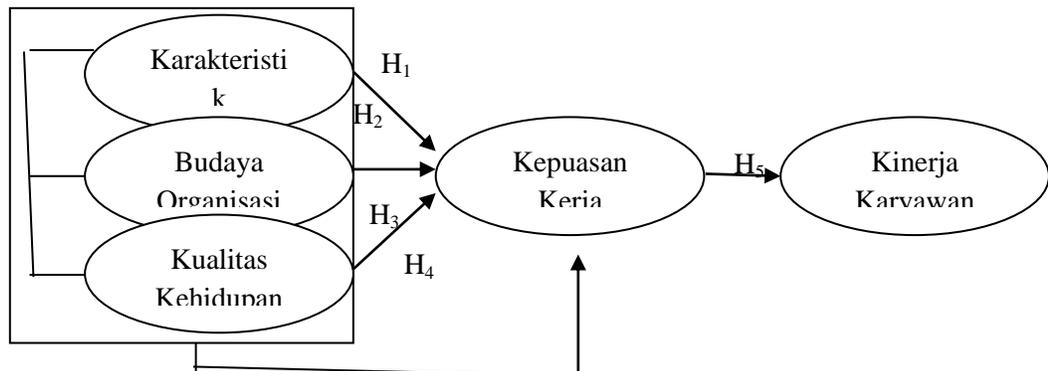
jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti, hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

### **Kepuasan Kerja**

Seseorang dapat dikatakan mendapat hasil kerja yang optimal adalah jika seseorang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerjanya tinggi, dan jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan

tersebut (Penggabean 2004:128). Panggabean (2004:128) mengemukakan bahwa pada dasar dari kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaan tersebut dan apa yang diperoleh. Pegawai yang paling tidak merasa puas adalah pegawai yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah pegawai yang menginginkan banyak dan mendapatkan hasil yang sesuai. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Brown,et al. dalam Sutrisno (2010:79) mengatakan bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu: a) Kedudukan. b) Pangkat. c) Jaminan finansial dan sosial. d) Mutu pengawasan.

**Gambar 1: Kerangka Pemikiran**



### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka penelitian diatas maka, dapat disimpulkan Hipotesis di bawah ini:

**Hipotesis I** : Karakteristik kepribadian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

**Hipotesis II** : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

**Hipotesis III** : Kualitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**Hipotesis IV** : Secara keseluruhan berpengaruh besar terhadap Kepuasan kerja yang akan memberikan respek positif terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis V** : Secara keseluruhan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Variabel independen atau variabel bebas yaitu Karakteristik Kepribadian ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ).
2. Variabel dependen atau variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang memang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas ataupun

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar dipelajari serta ditarik kesimpulan (Sugiyono : 2011). Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang yang berjumlah 947 Responden. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang telah dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono : 2011).

Sampel penelitian dalam skripsi ini adalah karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang, dalam penentuan sampel ini

hanya digunakan beberapa sampel saja mengingat jumlah populasi dari sampel tersebut sangatlah besar, sehingga peneliti tidak mungkin bisa mempelajari semuanya yang ada pada populasi tersebut, hal ini dikarenakan keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Teknik pengambilan sampel ”.Pengertian purposive sampling menurut Sugiyono (2010:218) adalah teknik pengambilan sampel dari

### **Jenis dan Sumber Data**

Data Primer adalah data yang diperoleh ataupun dikumpulkan langsung di lapangan oleh seseorang yang melakukan penelitian ataupun yang bersangkutan memerlukannya (Hasan : 2002). Dalam penelitian ini data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 100 karyawan yang berkerja di Rumah Sakit Umum Daerah, dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti. Data Sekunder adalah data yang diperoleh ataupun dikumpulkan oleh orang yang melakukan sebuah penelitian dari sumber – sumber yang memang telah ada (Hasan : 2002).

sumber data dengan pertimbangan tertentu”

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini akan menggunakan rumus Slovin dimana berdasarkan hasil perhitungan maka jumlah sampelnya adalah 100 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data akan dilakukan melalui kuesioner yang diserahkan kepada masing - masing responden terpilih. Dengan kuesioner secara personal, peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan dapat memberikan penjelasan seperlunya, serta dapat langsung dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas), analisis regresi linier

berganda, pengujian *goodness of fit* (uji t dan uji F) serta koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen**

Uji instrumen yang dilakukan berupa :

**Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari nilai validitas disebuah item harus mengkorelasikan skor item dengan

total item-item tersebut. Jika koefisien korelasinya sama atau diatas 0,05 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi apabila nilai korelasinya dibawah 0,05 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 100 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada  $r_{hitung} (Corrected\ Item - Total\ Correlation) > r_{tabel}$  sebesar 0,197, untuk  $df = 100 - 2 = 98$ ;  $\alpha = 0,05$  maka item pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

**Tabel 1: Pengujian Validitas**

Variabel/item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Karakteristik Kepribadian (X1)			
X1.1	0,771	0,197	Valid
X1.2	0,816	0,197	Valid
X1.3	0,771	0,197	Valid
X1.4	0,738	0,197	Valid
Budaya Organisasi (X2)			
X2.1	0,766	0,197	Valid
X2.2	0,800	0,197	Valid
X2.3	0,785	0,197	Valid
X2.4	0,797	0,197	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (X3)			
X3.1	0,808	0,197	Valid
X3.2	0,780	0,197	Valid
X3.3	0,782	0,197	Valid
X3.4	0,763	0,197	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)			
Y1.1	0,805	0,197	Valid
Y1.2	0,782	0,197	Valid
Y1.3	0,801	0,197	Valid

Variabel/item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1.4	0,783	0,197	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)			
Y2.1	0,783	0,197	Valid
Y2.2	0,705	0,197	Valid
Y2.3	0,841	0,197	Valid
Y2.4	0,693	0,197	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Pengujian reliabilitas didalam

penelitian ini adalah menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabelitas masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.11 berikut ini :

**Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Minal Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Karakteristik Kepribadian	0,903	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,922	0,60	Reliabel
3	Kualitas Kehidupan Kerja	0,906	0,60	Reliabel
4	Kepuasan kerja	0,909	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,906	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2016

Hasil uji relibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koofisien Alpha yang memanglah cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga bisa dikatakan semua

pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner yang handal.

**Uji Asumsi Klasik**

**a. Pengujian Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi

antar variabel bebas (independent). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel yang diamati.

**Tabel 3 : Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Karakteristik Kepribadia	0,285	3,503	Bebas multikolinier
Budaya Organisasi	0,322	3,104	Bebas multikolinier
Kualitas Kehidupan Kerja	0,266	3,755	Bebas multikolinier
Kinerja Karyawan	0,356	3,755	Bebas multikolinier

Sumber:Data primer yang diolah, 2016

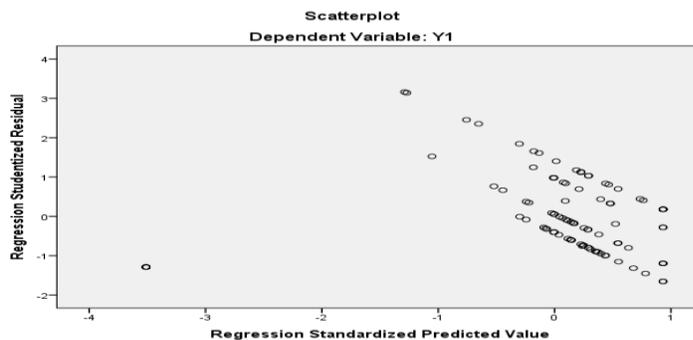
Hal ini berarti tidak terdapat asumsi multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini.

**b. Pengujian Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan

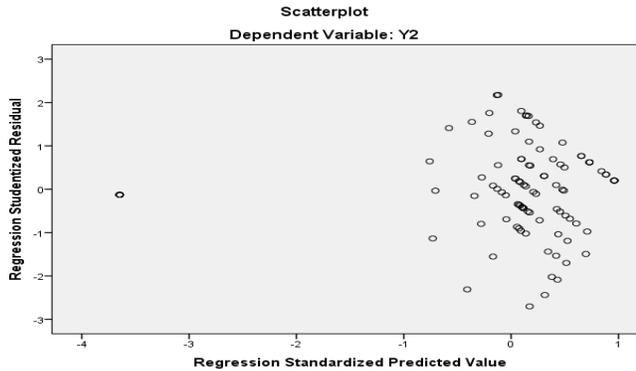
ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda di sebut heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2006).

**Gambar 2 : Uji heteroskedastisitas Regresi tahap 1**



Sumber : data primer yang diolah 2016

**Gambar 3: Uji heteroskedastisitas Regresi tahap 2**



Sumber :Data primer yang diolah,2016

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, nilai residualnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Modal yang baik dalam ujian normalitas adalah jika nilai residual

memenuhi asumsi normalitas yaitu jika nilai sig >  $\alpha$  (taraf signifikan=0,05). Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* dan berikut uji normalitas dalam penelitian ini.

**Pengujian Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a</sup>	Std. Deviation	1.82911778
Most	Absolute	.090
Extreme	Positive	.063

Differences Negative	-0.090
Kolmogorov-Smirnov Z	.899
Asymp. Sig. (2-tailed)	.394

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data primer yang diolah 2016

Dapat dilihat pada tabel bahwa semua data variabel berdistribusi normal karena semua nilai sig >  $\alpha$  (0,05), ini dapat dilihat pada bagian Asymp.Sig (2-tailed). model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda 2 Tahap

**Tabel 4 : Analisis Linier Berganda Regresi Tahap 1**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1 (Constant)	3.400	1.048		3.244	.002	
Karakteristik Kepribadian	.372	.101	.393	3.687	.000	.326
Budaya Organisasi	.191	.096	.209	1.993	.049	.336
Kualitas Kehidupan Kerja	.248	.108	.263	2.292	.024	.281

Sumber :Data primer yang diolah.2016

**Tabel 5 : Analisis Linier Barganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,702	1,021		4,606	,000
y2	,742	,061	,778	12,252	,000

a. Dependent Variable: y1

### Regresi Tahap 2

Sumber : Data primer yang diolah,2016

Persamaan garis linier berganda didapatkan sebagai berikut :

$$Y_1 = 3,400 + 0,372 X_1 + 0,191 X_2 + 0,248 X_3 + e_1$$

↑

$$Y_2 = 4,702 + 0,742 (Y_1) + e_1$$

### Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

**Tabel 6 : Koefisien Determinasi Regresi Tahap 1**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.802 <sup>a</sup>	.644	.633

Sumber :Data primer yang diolah,2016

Berdasarkan hasil pengujian SPSS model *summary* diatas dapat diketahui bahwa besarnya Adjusted *R Square* adalah 0,633 atau 63,3%. Ini berarti bahwa kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dapat dijelaskan oleh karakteristik kepribadian ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) sebesar 63,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

**Tabel 7 : Koefisien Determinasi Regresi Tahap 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.601

Sumber :Data primer yang diolah,2016

Berdasarkan hasil pengujian SPSS model *summary* diatas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,601 atau 60,1%. Ini berarti bahwa kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 60,1 % dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

### Uji F ( Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) hadap variabel dependen.

**Tabel 8 : Uji F Regresi Tahap 1**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	843.513	3	281.171	57.889	.000 <sup>b</sup>
Residual	466.277	96	4.857		
Total	1309.790	99			

Sumber:Data primer yang diolah,2016

Berdasarkan hasil pengujian SPSS diatas didapatkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan karakteristik kepribadian (X1), budaya organisasi (X2), kualitas kehidupan kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 9 :Uji F Regresi Tahap 2**

**Uji Simultan (F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	792,439	1	792,439	150,109	,000 <sup>b</sup>
Residual	517,351	98	5,279		
Total	1309,790	99			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), y2

Sumber: Data primer yang diolah,2016

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa kepuasan karyawan (Y<sub>1</sub>) simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>) jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

**Uji t**

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t.

**Tabel 10 : Uji t Regresi Tahap 1**

**Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.244	.002
	Karakteristik Kepribadian	.393	3.687	.000
	Budaya Organisasi	.209	1.993	.049
	Kualitas Kehidupan Kerja	.263	2.292	.024

a. Dependent Variable: Y1

Sumber :Data primer yang diolah,2016

Berdasarkan pengujian SPSS hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) diatas diperoleh hasil pengujian sebagian berikut :

- a. Bahwa Karakteristik Kepribadian (X1) memiliki nilai undstandardized Coeffients beta sebesar 0,372 dan memiliki nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  ini berarti karakteristik kepribadian (X1) berpengaruh positif terdapat kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>)
- b. Bahwa Budaya Organisasi (X2) didapatkan hasil undstandardized Coeffients beta sebesar 0,191 dan memiliki nilai signifikan sebesar  $0,049 < 0,05$  ini berarti budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terdapat kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>)
- c. Bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X3) didapatkan hasil undstandardized Coeffients beta sebesar 0,248 dan memiliki nilai signifikan sebesar  $0,24 < 0,05$  ini berarti kualitas kehidupan kerja (X3) berpengaruh positif terdapat kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>).

**Tabel 11 :Uji F Regresi Tahap 1**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	843.513	3	281.171	57.889	.000 <sup>b</sup>
Residual	466.277	96	4.857		
Total	1309.790	99			

Sumber :Data primer yang diolah,2016

Berdasarkan hasil pengujian SPSS diatas didapatkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan karakteristik kepribadian (X1), budaya organisasi (X2), kualitas kehidupan kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 12 : Uji t Regresi Tahap 2**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,702	1,021		4,606	,000
y2	,742	,061	,778	12,252	,000

a. Dependent Variable: y1

Sumber :Data primer yang diolah,2016

Berdasarkan pengujian SPSS hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) diatas diperoleh hasil pengujian bahwa kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) memiliki nilai unstandardized Coefficients beta sebesar 0,742 dan memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  ini berarti kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>). Jadi secara kualitatif bermakna “jika kepuasan kerja naik 1 kinerja karyawan naik sebesar 0,742 dan berpengaruh signifikan” lalu dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, sesuai perumusan masalah maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Kepribadian berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang, secara parsial yang di dasarkan pada hasil pengujian di peroleh variabel Karakteristik Kepribadian nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,687 >$  dari  $t$  tabel  $1,98447$ . Hal tersebut bermakna apa bila semakin baik karakter kepribadian yang diterapkan dalam bekerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkatnya dan begitu pula sebaliknya jika karakteristik kepribadian diterapkan kurang efektif pada setiap individu karyawan maka dapat mempengaruhi menurunnya tingkat kepuasan kerja dalam bekerja. Dapat di artikan dengan adanya karakteristik kepribadian yang baik, akan terciptanya rasa puasan dalam lingkungan kerja maupun menjalankan tugas.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang, secara parsial yang di dasarkan pada hasil pengujian di peroleh variabel Budaya Organisasi nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,993 >$  dari  $t$  tabel  $1,98447$ . Hal tersebut bermakna apa bila semakin tinggi Budaya Organisasi yang diterapkan maka akan berpengaruh baik untuk individu dalam membentuk kepuasan kerja dalam bekerja. Dapat diartikan dengan diterapkannya budaya organisasi dengan baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam lingkungan kerja maupun menjalankan tugas.
3. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang, secara parsial yang di dasarkan pada hasil pengujian di peroleh variabel Kualitas Kehidupan Kerja nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,292 >$  dari  $t$  tabel  $1,98447$ . Hal tersebut dapat diartikan apabila Kualitas Kehidupan Kerja yang diterapkan baik maka kepuasan individu akan meningkat dalam bekerja.

4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang, secara parsial yang di dasarkan pada hasil pengujian di peroleh variabel Kepuasan Kerja nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $12,252 >$  dari  $t$  tabel  $1,98447$  Hal tersebut bermakna apabila semakin kepuasan itu terbentuk dengan baik pada karyawan maka berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan. Dapat di artikan dengan adanya kepuasan kerja yang baik, akan terciptanya rasa puas dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara produktif dengan keahlian sesuai dalam bidang yang digeluti, mampu mengembangkan karir saya dengan baik di tempat kerja, merasa puas dengan imbalan yang diberikan atas prestasi dalam bentuk bonusmaupun insetif.
5. Secara berganda ketiga variabel independen yaitu : Karakteristik Kepribadian, Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, berpengaruh Signifikasi terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang di dasarkan pada  $F_{hitung}$  sebesar  $57,889 >$  dari  $F$  tabel  $2,70$  dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di dasarkan pada  $F_{hitung}$   $150,109 >$   $F$  tabel  $3,94$ .

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat dibentuk beberapa saran sebagian berikut :

1. Untuk karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang, sebaiknya lebih meningkatkan proses pertumbuhan dan pembelajaran terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan seluruh karyawan secara merata agar karyawan dalam bekerja lebih efektif lagi dan menambah serta memperbarui sistem

informasinya agar dapat meningkatkan pelayanan dan memperlancar aktivitas Rumah Sakit seperti halnya meningkatkan jumlah peralatan yang di butuhkan guna menunjang kelancaran pelayanan kesehatan.

2. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang diharapkan memperhatikan karyawan dalam mengembangkan karir sehingga pegawai tidak berfikir untuk pindah ke Rumah Sakit lain, agar tetap dapat tercapainya kepuasan kerja dalam bekerja, dengan begitu kinerja karyawan dapat berkualitas dan visi misi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang dapat tercapai.
3. Untuk penelitian sejenis disarankan dapat menambah dan mengembangkan dengan menggunakan variabel lain dan metode analisis lainnya. hal ini agar dapat menjadi tambahan referensi untuk penelitian berikut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex, Sobur. 2003. Psikologi Umum. Bandung: Pustaka Setia
- Arifin, Noor.,1999, "Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul".Usahawan,No.10,hal 25-29
- Arifin, Noor.2012.Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Pada CV Duta Seneran Jepara. Jurnal Ekonomika, vol.8 No.1 April 2012
- Cascio, W.F.1995. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Edisi Keempat. Mc Grow-Hill

- Ferdinand, Augusty .2006. *Metode Penelitian Manajemen; pedoman penelitian untuk penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- H.Teman Koesmono.2008.*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Harvey and Brown. 1992. *An Experiential Approach to Organization Development*. Prentice Hall Englewood Cliffs. New Jersey.
- Hasan, M.Iqbal.2002.*Pokok–Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Hurlock, Elizabeth. 1998. *Perkembangan Anak*. Jakarta: Erlangga.,
- Indianto Muin.2013. *Sosiologi untuk SMA/MA KelasX, Kelompok Permintaan Ilmu-Ilmu Sosial*.Jakarta: Erlangga.Hal 128-134
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011, “*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*,” Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Luthnas, Fed, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh; Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawanti; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Malholtra, Naresh K. 2005 .*Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan Edisi Keempat*. Intan Sejati Klaten. Klaten.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007 . *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Rafika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Mangkunegara, DR.MSI, 2006. *Evaluasi Kerja SDM*, Edisi kedua, Bandung: PT Refika Aditama
- Mathis, L.Robert and Jackson, H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jilid Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- Pangambean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purwanto,M.N. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Molan Benyamin. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins,s dan Coulter, M. 2010 . *Manajemen*, Edisi kesepuluh, Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Schein, E.H. 2009. *Organizational Culture and Leadership* .San Francisco: Jossey - Bass.
- Sugiono .2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011 , *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Surya bruta, s .2003. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suryabrata, S. 2003. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Syamsudin, Abin Maknum. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Rosda Karya Remaja.
- Umar, Husein. 2010. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wexley, kenneth N. Dan Yuki, Gary A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan Shobarudin Muh. Jakarta: PT Asdi Mahasatya
- Wilcox, Lynn. 2006 .*Personality Psychotherapy*.(Kumalahadi P, Trans.). Jogjakarta: IRCiSoD
- Yusuf, LN, Syamsu. 2000. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.