

Pengaruh *Existence Needs*, *Relatedness Needs*, dan *Growth Needs* Terhadap Kepuasan Karyawan PT International Service System Area Rumah Sakit RKZ Surabaya

Muhammad Bahar An nafis¹⁾, Fedianty Augustinah²⁾

¹⁾²⁾ Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo

Email: muhammad.bahar9@gmail.com

ABSTRAK

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

Kata Kunci: *Existence needs*, *Relatedness needs*, dan *Growth needs*, Kepuasan karyawan

ABSTRACT

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

A. LATAR BELAKANG

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting (Sukarno

Sumadi, 2017). Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan tentunya dituntut agar dapat memaksimalkan



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

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

kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil pencapaian kinerja masing-masing individu.

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

PT ISS (International Service System) Indonesia merupakan perusahaan penyedia tenaga kerja. Persoalan yang sering dihadapi diantaranya adalah tingginya *turnover* karyawan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota. Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat merugikan perusahaan dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. sedangkan *turnover* yang tinggi tersebut secara tidak langsung merugikan pihak pemakai jasa PT ISS. seperti halnya RS RKZ Surabaya hal ini

dikarenakan harus melakukan adaptasi dengan karyawan pengganti.

Tabel 1. Daftar Turnover Karyawan

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

(Sumber: PT ISS Indonesia Area Rumah Sakit RKZ Surabaya)

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

Berdasarkan hal ini penulis tertarik mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Existence Needs, Relatedness Needs, dan Growth Needs Terhadap Kepuasan Karyawan PT INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM AREA RUMAH SAKIT RKZ SURABAYA**”.

Pada penelitian ini dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *existence needs* secara parsial terhadap kepuasan

karyawan PT ISS Area Rumah Sakit RKZ

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

B. LANDASAN TEORI

1. Motivasi

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

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

- a) Teori Hirarki Kebutuhan (A. Maslow)

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

- a. Fisiologis: Kebutuhan yang paling bawah, dorongan kuat pada diri manusia untuk survive (makan, minum & oksigen)
 - b. Keamanan: Standar hidup, jaminan, takut kehilangan pekerjaan
 - c. Sosial: Kebutuhan untuk dicintai & mencintai, merasa bagian dari suatu kelompok (diterima disuatu kelompok), persahabatan & keakraban.
 - d. Penghargaan: Cukup dipandang, memberikan kontribusi pada orang lain, status & penghargaan.
 - e. Aktualisasi diri: Perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan menghasilkan prestasi (sense of accomplishment).
- b) Teori E-R-G (Clayton Alderfer)
- Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang psikolog asal Amerika Serikat, kelahiran 1 September 1940, dimana teori ini merupakan simplifikasi dan pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow guna memperbaiki beberapa kelemahan yang ada pada

teori Maslow yaitu hanya dengan menggunakan tiga kebutuhan saja. Jadi menurut teori ERG seseorang hanya wajib memenuhi tiga kebutuhan itu saja. Menurutnya jika kebutuhan akan eksistensi tidak dapat dipenuhi maka pengaruhnya akan sangat kuat, berbeda dengan kebutuhan lainnya. Sehingga mekanisme akan kebutuhan yaitu antara frustrasi dan regresi atau bisa jadi kepuasan dan progress.

2. Indikator Motivasi

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

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

- a) *Existence* (keberadaan)
Existence merupakan kebutuhan seseorang untuk

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

b) *Relatedness*
(kekerabatan/keterkaitan)

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

c) *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan

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

3. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2016: 202) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian seseorang atau cerminan perasaan seseorang terhadap hasil dari pekerjaan yang dilakukannya, apakah hasil tersebut memuaskan atau tidak.

Hasibuan (2016: 202) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian seseorang atau cerminan perasaan seseorang terhadap hasil dari pekerjaan yang dilakukannya, apakah hasil tersebut memuaskan atau tidak.

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

a) *Discrepancy theory*

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

b) *Interpersonal comparison processes theory*

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

c) *Two factor theory*

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

4. Indikator Kepuasan Kerja

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

Empat respons kerangka kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

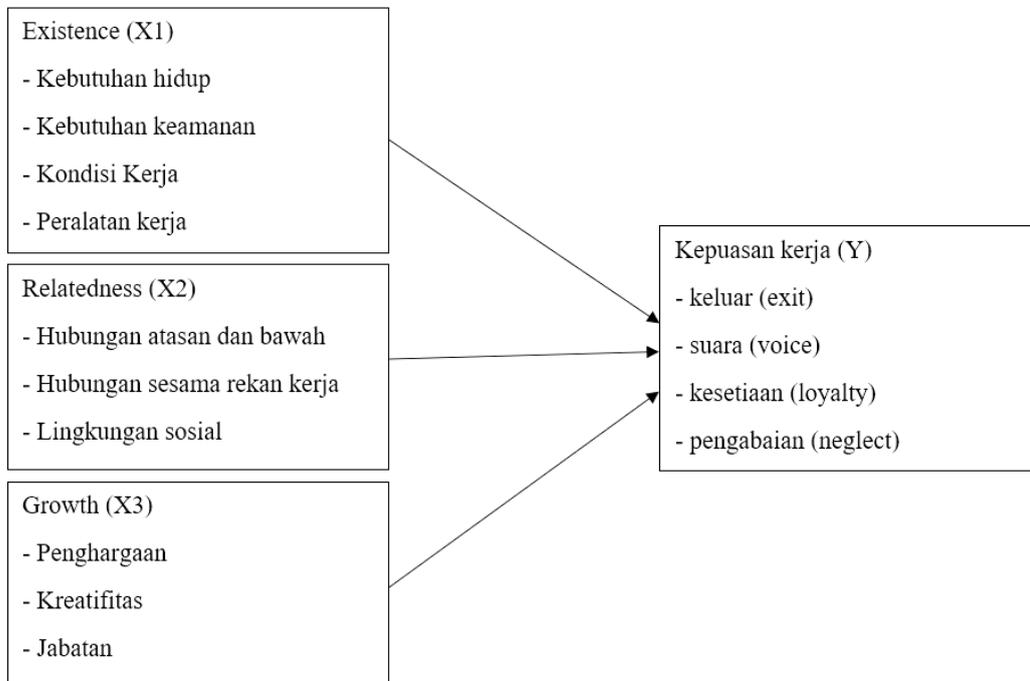
a) Keluar, respons keluar mengarahkan pada perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk

- mencari posisi yang baru serta pengunduran diri.
- b) Suara, respons suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan.
 - c) Kesetiaan, Respons kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritikan eksternal.

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

5. Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu yang telah di jelaskan sebelumnya, maka dapat digambarkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Gambar model penelitian diatas dapat dijelaskan mempunyai 3 variabel dependen, yaitu *existence* (x1) mempunyai indikator kebutuhan hidup, kebutuhan keamanan, kondisi kerja, dan peralatan kerja, sedangkan *relatedness* (x2) mempunyai indikator hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, dan

lingkungan sosial, sedangkan *growth* (x3) mempunyai indikator penghargaan, kreatifitas, dan jabatan. Dan kemudian untuk variabel independen, yaitu kepuasan kerja (y) mempunyai indikator keluar, suara, kesetiaan, dan pengabaian.

C. METODE PENELITIAN

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

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Rumah Sakit RKZ Surabaya. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2022 sampai selesai.

2. Populasi Dan Sampel

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

(2017: 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. Teknik Pengumpulan Data

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

4. Sumber Data

a) Data Primer

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

b) Data Sekunder

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

berkaitan dengan manajemen pemasaran dan teori yang berkaitan dengan penulisan ini.

5. Teknik Analisa Data

a) Uji Validitas

Validitas atau tingkat ketepatan, kejituan atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur definisi lain validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu instrumen. “Derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitain.” Sugiyono (2017:267) Instrumen yang digunakan dalam penelitian perlu diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya.

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total yang diperoleh

N = Jumlah responden

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

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

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

b) Uji Reliabilitas

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

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

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

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan
 Σ = Jumlah varian butir
= Varian total

c) **Uji Asumsi Klasik**

1) **Uji Normalitas**

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

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

2) **Uji Multikolinieritas**

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

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

3) **Uji Heteroskedastisitas**

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

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139-143). Variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ditandai dengan

nilai probabilitas tingkat kesalahan (Sig.) lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan (taraf signifikansi 5%).

6. Uji Regresi Linear Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Variabel Kepuasan karyawan

A = Konstanta

b1 = Koefisien regresi *existence needs*

b2 = Koefisien regresi *relatedness needs*

b3 = Koefisien regresi *growth needs*

X1= Variabel bebas *existence needs*

X2= Variabel bebas *relatedness needs*

X3= Variabel bebas *growth needs*

e = derajat kesalahan

7. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (uji t)

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

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

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

Dimana:

t- hitung = besarnya t-hitung

b = koefisien regresi

Sb = standar error

Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen ditunjukkan dalam langkah-langkah sebagai berikut.

1. Menentukan H0 dan Ha

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

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

2. Penentuan tingkat level of significance = 0,05

Ho diterima apabila = 0.05 nilai sig ≤ 0.05

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

b) Uji Simultan (uji F hitung)

Uji simultan (uji statistik F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah hipotesis akan diterima apabila nilai probabilitas tingkat kesalahan F atau p value lebih

kecil dari taraf signifikansi tertentu (taraf signifikansi 5%). Nilai F diperoleh dari rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

F = pendekatan lingkungan kerja probabilitas fischer

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel bebas

n = banyak sampel

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

1. Menentukan H0 dan Hi

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

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

2. Penentuan tingkat level of signigance = 0, 05

Ho diterima apabila = 0.05 \leq nilai sig \leq 0.05

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

8. Uji Determinasi

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

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Hasil Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas variabel *Existence Needs* (X₁)

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

(Sumber: Data Primer Diolah Penulis)

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas variabel *Relatedness needs* (X₂)

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

(Sumber: Data Primer Diolah Penulis)

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas variabel *Growth needs* (X₃)

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

(Sumber: Data Primer Diolah Penulis)

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas variabel Kepuasan karyawan (Y)

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

(Sumber: Data Primer Diolah Penulis)

a) Uji Realibilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

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

(Sumber: Data Primer Diolah Penulis)

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

(Sumber: Data Primer Diolah Penulis)

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

b) Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

(Sumber: Data Primer Diolah Penulis)

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

c) Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

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

(Sumber: Data Primer Diolah Penulis)

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

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

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

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

(Sumber: Data Primer Diolah Penulis)

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

4. Uji Regresi Linear Berganda

a) Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: y1total

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

(Sumber: Data Primer Diolah Penulis)

Hasil output SPSS Anova atau uji F pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa

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

b) Hasil Uji t

Tabel 12. Hasil Uji Statistik t Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: y1total

(Sumber: Data Primer Diolah Penulis)

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

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

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

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

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

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

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

pula tingkat kepuasan karyawan,

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

2) Saran

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

kacamata teori ERG seperti *existence needs, relatedness needs*, dan *growth needs*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A., Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alderfer, Clayton P. (2004). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 4. (Issue.2), page 142-175.
- As'ad. 1991. Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri. Bandung : Alumni
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., Judge dan Timothy A. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sondang P, Siagian. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2005. Metoda Statistika. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana