

# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RUMAH SAKIT MEGA BUANA MEDIKA PALOPO

**Rahma Syamsul**

**Dosen Pembimbing**

**Haedar**

**Muhammad Kasran**

Universitas Muhammadiyah Palopo

[Rahmasyamsul56@gmail.com](mailto:Rahmasyamsul56@gmail.com)

***Absreact :** This study was conducted to determine the effect of job satisfaction and work environment on employee performance at PT Mega BuanaMedikaPalopo Hospital. The analysis technique used is quantitative explanatory, multiple linear regression. The results showed that partially or simultaneously job satisfaction and work environment had a positive and significant effect on employee performance at PT Mega BuanaMedikaPalopo Hospital. The most dominant job satisfaction variable has an effect on employee performance at PT Mega BuanaMedikaPalopo Hospital.*

*The results of the study at a significant level of 5% found that: (1) job satisfaction had a negative and significant effect on the performance of employees at Mega BuanaMedikaPalopo Hospital = 4,006 and  $p = 0.000$ . The contribution of job satisfaction to explain employee performance ( $R^2$ ) is 46.3%; (2) positive and significant work environment on employee performance at Mega BuanaMedikaPalopo Hospital = 3.023 and  $p = 0.000$ . The contribution of the work environment to explain employee performance ( $AR^2$ ) is 53.7%. Job satisfaction and work environment have a significant effect on employee performance at Mega BuanaMedikaPalopo Hospital.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Environment

**Intisari :** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerjadanlingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo. Teknik analisa yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatif, regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo. Variabelkepuasan kerja paling dominanberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo.

Hasil penelitian pada taraf signifikan 5% menemukan bahwa: (1) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo = 4.006 dan  $p=0,000$ . Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan ( $R^2$ ) sebesar 46,3% ; (2) lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo = 3.023 dan  $p=0,000$ . Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan ( $AR^2$ ) sebesar 53,7%. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo

**Kata Kunci :** KepuasanKerja, Lingkungan Kerja

## PENDAHULUAN

PT Rumah Sakit Mega Buana Medika

Menurut Undang-undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit merupakan institusi kesehatan paripurna yang memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif, mulai dari pelayanan kesehatan dasar umum sampai ke sub-spesialistik, memiliki berbagai fasilitas dan peralatan yang lengkap serta didukung oleh sumber daya yang cukup memadai. Rumah sakit ini memiliki kapasitas tempat tidur sebanyak 117, serta tenaga medis terdiri dari 14 dokter dan 80 perawat (PNS) dan di tempat pekerja lainnya.

Berdasarkan survei pendahuluan hasil wawancara kepada perawat, mereka kurang puas karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, insentif yang diberikan kepada perawat di rawat inap dinilai lebih rendah. Sistem promosi yang kurang jelas, pihak rumah sakit tidak transparan dalam menetapkan standar promosi untuk perawat. Hubungan atasan dan perawat yang kurang erat sehingga tidak terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (UU RI, 2009). Rumah sakit merupakan salah satu rekan kerja yang kurang baik dikarenakan shift kerja yang berbeda mengakibatkan bahaya. kurangnya komunikasi antar perawat dan

pelimpahan pekerjaan oleh perawat senior kepada perawat junior. Perawat sering merasa jenuh dalam bekerja karena beban kerja yang berat. berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja, lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan mendapatkan menurunkan kinerja karyawan selain mempunyai pengaruh terhadap kinerja lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan suatu perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga. Oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan menjadi betah

tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PTMega Buana Medika Palopo.

### **1.1. Rumusan Masalah**

Bersarkan pada latar belakang di atas, maka penulis mengajukan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PTMega Buana Medika Palopo?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PTMega Buana Medika Palopo?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **KEPUASAN KERJA**

Menurut Wibowo (2013) yang mengutip pendapat Robbins, kepuasan kerja adalah

sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, Melainkan, orang berpendapat secara relatif yang menunjukkan perbedaan antara jumlah puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Dari yang mereka yakini seharusnya mereka berbagai pandangan tersebut kiranya dapat terima. disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan

Menurut Wijono (2014) yang mengutip kerja adalah kemampuan tingkat perasaan pendapat Locke, medefenisikan bahwa senang seseorang sebagai penulian positif kepuasan kerja adalah sebagai suatu tingkat terhadap pekerjaannya dan lingkungannya emosi yang positif dan menyenangkan tempat kerjanya.

individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Menurut Wibowo (2013) yang mengutip pendapat Colquitt dkk, kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Menurut Wibowo (2013) yang mengutip pendapat Kreitner dan Kinicki, kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Defenisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal.

## 1. Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2013), pandangan beberapa pakar tentang hal yang dapat dijadikan indikator untuk mengatakan bahwa seseorang pekerja mendapatkan kepuasan kerja yaitu: **Pandangan Colquitt, Lepine, dan Wesson** Pakar ini melihat adanya unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu *Value fulfillment* atau pemenuhan nilai dan *Satisfaction withthe work itself* atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri.

### a. Value Fulfillment

Pada umumnya, pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai.

Sesuatu yang berharga atau mempunyai nilai adalah segala sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkan. Kepuasan kerja akan terjadi apabila pekerja merasakan bahwa nilai yang mereka inginkan terpenuhi, diperoleh *value fulfillment*. Tetapi orang yang berbeda dapat menghargai hal yang berbeda dan bahwa nilai dapat berubah selama dalam kehidupannya kerja. Teori yang bersangkutan dengan pemenuhan nilai tersebut dinamakan *valuepercept theory*.

Untuk mengukur kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut *thevaluepercepttheory* adalah:

- (1) *Pay Satisfaction*,
  - (2) *Promotion Satisfaction*,
  - (3) *Supervision Satisfaction*,
  - (4) *Cowarner Satisfaction*, dan
  - (5) *Satisfaction with the work itself*.
- b. *Satisfaction with the work itself*

Manajemen Saintifik memfokus pada meningkatkan efisiensi dari tugas pekerjaan dengan membuatnya lebih disederhanakan dan spesialisasi

dan menggunakan *time and motion study* untuk merencanakan gerakan dan urutan tugas dengan hati-hati. Dengan langkah ini harapannya adalah akan meningkatkan produktivitas pekerja dan menurunkan luasnya keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan akhirnya memperbaiki profitabilitas organisasi. Namun, kecenderungan ini mempunyai batas optimumnya. Apabila telah melampaui batas optimum, pekerjaan yang disederhanakan lebih lanjut dan bersifat rutin cenderung kemudian menurunkan kepuasan kerja, sambil meningkatkan kemangkiran dan pergantian (Wibowo, 2013).

### 2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Mangkunegara (2015) menyatakan ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri pegawai, yaitu: kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap bekerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.
3. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyesuaikan pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

## **LINGKUNGAN KERJA**

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh organisasi karena kuat hubungannya dengan bagaimana kenyamanan pekerja dalam bekerja. Menurut Schultz & Schultz (2006) menyatakan bahwa

lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja yang akan memengaruhi psikologis pekerja karena keadaan itulah yang akan dihadapi dan dialami oleh pekerja yang mencakup kebosanan, dan kelelahan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang berhubungan langsung dengan pekerja saat bekerja. Lingkungan fisik adalah hal berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pada pekerja. Sedangkan nonfisik lebih bersifat keadaan yang ada di tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dan lingkungan sekitar saat seseorang sedang bekerja, pengaturan kerja, serta metode kerjanya bisa dalam kelompok maupun individu. Lingkungan kerja terdiri dari 2 yaitu ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang ada di tempat seseorang bekerja yang dimana dapat memengaruhi karyawan itu baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya:

- a. Kenyaman kantor
- b. Kenyaman peralatan kerja
- c. Suhu udara
- d. Kelembaban ruangan
- e. Pencahayaan
- f. Sirkulasi udara
- g. Kebisingan
- h. Bau tidak sedap
- i. Getaran mekanik

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berhubungan dengan keadaan kerja ataupun hubungan dengan rekan kerja baik itu atasan ataupun sesama rekan kerja. Berikut indikator untuk non fisik diantaranya, yaitu:

- a. Struktur
- b. Tanggung jawab pekerjaan

c. Perhatian dan dukungan pimpinan.

d. Kerjasama per kelompok

e. Komunikasi.

f. Manfaat lingkungan kerja

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan penelitian Nazir (2009: 84). Desain penelitian merupakan rencana untuk memilih sumber-sumber dan jenis informasi yang dipakai untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain merupakan kerangka kerja untuk merinci hubungan-hubungan antar variabel dalam kajian tersebut.

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui strategi pengembangan SDM yang dapat dilakukan di Mandiri Finance Kota Palopo. Penelitian ini mampu memberikan gambaran yang menyeluruh dan jelas terhadap situasi satu dengan situasi sosial yang lain atau dari waktu tertentu dengan waktu lain atau dapat

menemukan pola-pola hubungan antara aspek tertentu dengan aspek yang lain dan dapat menemukan hipotesis dan teori.

Dalam penelitian kuantitatif, terdiri atas variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Desain penelitian adalah pedoman atau produser serta teknik dalam perencanaan penelitian yang bertujuan membangun strategi yang berguna untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian (moleong, 2014). Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan survei analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*.

Pendekatan *Cross Sectional* adalah suatu penelitian non-eksperimental untuk mempelajari dinamika kolerasi antara factor-factor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat yang bersama (Notoadmodja, 2010).

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga

pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat dirikan sebagai metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat, positivisme, di Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah lingkungan kerja.

## **Populasi Dan Sampel**

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2010), Populasi ‘wilayah generalisis yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya’. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo yang jumlah 164 karyawan.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2013), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode ini digunakan pada penelitian ini



adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dimana umumnya disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Semua karyawan RS Mega Buana Medika Palopo yang berjumlah 164 karyawan diberikan semua kuesioner namun yang mengembalikan hanya 87 karyawan, jadi sampel dalam penelitian adalah sebanyak 87 karyawan.

### Instumen Penelitian

Instrumen penelitian Sugiyono (2016: 148) adalah suatu alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Cara ini dilakukan untuk memperoleh data objektif yang diperlukan untuk menghasilkan kesimpulan pada penelitian yang objektif.

### Metode Analisis Data

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rumah Sakit Mega Buana

Medika Palopo Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 23,0 didapatkan persamaan regresi:

$$Y = 4.675 + 0,423X_1 + 0,346X_2$$

Dimana arti dari symbol diatas adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = kinerja karyawan

a = konstanta regresi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel independent

X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

#### a. Uji Validitas

Setelah data dikumpulkan, maka pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasi skor-skor tiap item pertanyaan dengan skor total. Analisis korelasi dilakukan dengan rumus korelasi *product moment pearson* (Suprayitno, 2011:42). Adapun rumus dari korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = korelasi *product moment pearson*

X= skor pernyataan

Y= skor total

XY= skor pernyataan

n = total pernyataan

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Reliabilitas sebenarnya adalah alat

Hasil uji validitas didapatkan kepuasan untuk mengukur suatu kuesioner yang kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). merupakan indikator dari variabel atau Nilai korelasi dibandingkan dengan *r-tabel*, konstruk. Pengujian reabilitas terhadap seluruh dicari pada *alpha* 0,05 dengan  $(n-1) = 87-2=84$ , maka didapat *r-tabel* sebesar 0,1786. menggunakan rumus koefisien *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach's alpha* kritis pada Hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	No. soal	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	Pernyataan 1	0,847	0,1786	Valid
	Pernyataan 2	0,811	0,1786	Valid
	Pernyataan 3	0,575	0,1786	Valid
	Pernyataan 4	0,497	0,1786	Valid
	Pernyataan 5	0,606	0,1786	Valid
	Pernyataan 6	0,777	0,1786	Valid

Sumber: Data diolah spps, 2022

Hasil uji validitas pada tabel 4.1. di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan variabel kepuasan kerja adalah valid karena semua *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel*.

untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach's alpha* kritis pada penelitian ini menggunakan nilai 0,60 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *cronbach's alpha* 0,60. Hasil dari uji reabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**  
**Reliability Statistics**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.811	6

Sumber: Data Tabel 4.2

Hasil uji Reliabilitas pada tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah Reliabel karena *Cronbach's*

Alpha sebesar 0,811 lebih besar dari Cronbach Alpha > 0,60.

Sedangkan uji validitas dan reliabilitas untuk variable lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.3, berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Variabel	No. soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Pernyataan 1	0,640	0,1786	Valid
	Pernyataan 2	0,784	0,1786	Valid
	Pernyataan 3	0,691	0,1786	Valid
	Pernyataan 4	0,720	0,1786	Valid
	Pernyataan 5	0,762	0,1786	Valid
	Pernyataan 6	0,411	0,1786	Valid

Sumber: Data diolah spps 2022

Hasil uji validitas lingkungan kerja pada tabel 4.3. di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid karena semua r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sedangkan hasil uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	6

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2022

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan dalam tabel 4.4 di atas nilai cronbach's alpha sebesar 0,751 lebih besar dari Alpha 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan sudah memenuhi persyaratan dan dapat dikatakan item tersebut reliabel atau handal.

Selanjutnya uji validitas dan reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat

Variabel	No. soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,536	0,1786	Valid
	Pernyataan 2	0,608	0,1786	Valid
	Pernyataan 3	0,702	0,1786	Valid
	Pernyataan 4	0,662	0,1786	Valid
	Pernyataan 5	0,755	0,1786	Valid
	Pernyataan 6	0,723	0,1786	Valid

pada tabel 4.5, berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Karyawan**

Sumber: Data diolah spps 2022

Hasil uji validitas variable kinerja karyawan pada tabel 4.5, di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid karena semua *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel*. Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6, berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	6

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan dalam tabel 4.6 di atas nilai *cronbach`s alpha* sebesar 0,746 lebih besar dari *Alpha* 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan sudah memenuhi persyaratan dan dapat dikatakan item tersebut reliabel atau handal.

**a. Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rumah Sakit Mega Buana

Medika Palopo Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 23,0 didapatkan persamaan regresi:

$$Y = 4.675 + 0,423X_1 + 0,346X_2$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo
2. Nilai a (konstanta) 4,675 artinya bahwa apabila tidak ada variabel kepuasan kerja X1 dan lingkungan kerja X2 atau sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 4,675 satuan.
3. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,423 yang berarti bahwa jika kepuasan kerja (X1) naik satu satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,423 satuan.
4. Koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,346 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan dengan asumsi

Sumber:  
 Hasil Olah an  
 SPSS ,  
 2022

variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,346 satuan.

## b. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji tingkat hubungan dari variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) digunakan Uji-t dan Uji-F. Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial/individual, Uji-F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara simultan/serempak.

### 1. Uji-t ( Uji Hipotesis Secara Parsial )

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*pvalue*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji t Secara Parsial**

Variabel Bebas	t hitung	Sig. T
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	4.006	0.000
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	3.023	0.003

*Sumber: Lampiran output SPSS*

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4.006 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dengan  $\alpha$  0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_1$  “kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan “ diterima.

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.023 dengan taraf signifikansi 0,003. Taraf signifikansi sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Dengan demikian dapat

berarti bahwa hipotesis H2 “lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.” diterima.

## 2. Uji F ( Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi linier berganda secara simultan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	202.514	2	101.257	38.090	.000 <sup>b</sup>
Residual	223.302	84	2.658		
Total	425.816	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai F hitung = 38.090 dengan signifikansi 0,000<sup>b</sup>. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja

## 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauhm variable-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.9**  
**Model Summary Koefisien Determiasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.463	1.63045	.476	38.090	2	84	.000

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

Hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.9 di atas diketahui bahwa hubungan antara variabel kepuasan

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PT Mega Buana Medika Palopo adalah kuat yaitu  $R = 0,690$ . Hal ini menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PT Mega Buana Medika Palopo adalah kuat dan positif.

*Adjusted R Square* sebesar 0,463 berarti 46,3% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik kepuasan kerja dan lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja

karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$ -hitung 4.006 lebih besar dari  $t$ -tabel sebesar 1.663 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PT Mega Buana Medika Palopo terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Padilah dkk, dengan judul “Pengaruh Kepuasan

Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zamzam Utama Makassar (Biro Perjalanan Wisata). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung 3.023 lebih besar dari t-tabel 1.663 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PT Mega Buana Medika Palopo. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

## **3. Persamaan Regresi Linier berganda**

$$Y = 4.675 + 0,423X_1 + 0,346X_2$$

Keterangan:

- a. Nilai a sebesar 4.675 artinya apabila tidak ada variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) atau sama dengan nol maka kinerja sebesar 4.675 satuan.



- b. Nilai koefisien  $b_1$  sebesar 0,423 artinya setiap ada kenaikan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,432 dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) konstan atau tetap.
- c. Nilai koefisien  $b_2$  sebesar 0,346 artinya setiap ada kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,346 dengan asumsi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dianggap tetap atau tidak berubah.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PT Mega Buana Medika Palopo.
- c. Secara parsial semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PT Mega Buana Medika Palopo
- d. Secara simultan semua variabel berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PT Mega Buana Medika Palopo

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

#### a. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih menitikberatkan pada kepuasan kerja, dan lingkungan dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan Rumah Sakit PT Mega Buana Medika Palopo tersebut diperoleh data bahwa

### Penutup

#### Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo

karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan.

#### **b. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Departemen Kesehatan RI. 2009. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta: Depkes RI.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. “ *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*”. Skripsi.Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Akdon & Ridwan (2008). *Aplikasi Statistika Dan Metode Penelitian Untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Alchusna, Riza Ayu., Destri Susilanigrum. 2021. Pengukuran Tingkat Efisiensi Pelayanan Unit Hemodialisis Di Rumah Sakit H1 Dan H2 Dengan *Data Envelopmet Analysis (DEA)*. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*. Vol. 1.No. 1, (Sept. 2012) ISSN: 2301-928X
- Bestari Dwi Handayani. 2011. Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Pendekatan
- Balanced Scorecard Pada RSUD Kabupaten Kebumen. *Jurnal Dinamika Manajemen, (Online)*, Vol. 2, No. 1.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fathoni. 2011. Analisis Penilaian Kinerja Rumah Sakit Dengan Penerapan Balanced Scorecard (Studi Kasus Rumah “ABC” ), *Jurnal Sistem Informasi, (Online)*, Vol.3, No. 1.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ishak Dan Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Junita Br Sinaga. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Martha Friska Medan*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara Medan.
- Kunin, T. T (1955). *The Contruction Of A New Type Of Attitude Measure*. *Personnel Psychology*, 8, 65-77.
- Mathis, Dan Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- . (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama..
- Meleong. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya..
- Nitisemito, Alex. S. 2009 *Manajemen Personlia*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- . 2010. *Metode Penelitian Dan Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktavanie, A. 2015.*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam*.Tesis Universitas Sumatera Utar.
- Rindi Mailani\*, Muhadi.2016.*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manajemen Di Rsud Bhakti Dharma Husada Surabaya*.Jurnal Manajemen Kesehatan STIKES Yayasan RS.Dr.Soetomo, Vol.2 No.2 Oktober : 183-194.
- Retnawati, H. (2012). Reliabilitas Instrumen Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin Unnes*, 12(1), 129541. 27 Januari 2022 (11:43)
- Rahman, Albert, Wibi. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umumdearah (RSUD). Petala Bumi Pekanbaru. Fakultas Ekonomi. *E-Journal Universitas Riau. Jom FEKON Vo.2 No.1*.
- Robbins, Stephen P. Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary.2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid1, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Vaithzal &Jauvani Sagala.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- .(2011). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Adimata.
- Sekaran, Uma Dan Bougie, Roger.(2013). *Research Methods ForBusiness*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Schultz, D., &Schultz, S E. (2006).*Psychology & Work Today Ninth Edition*.New Jersey :Pearson Education. Inc.
- Sari, R. N. I., &Hadijah, H. S. (2016).*Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja ( ReachemployeePerformance By Job Performance Andworkdiscipline )*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Suharsimi.A.,*Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatanpraktik)*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010:205).
- Sugiyono.(2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung:Afabeta
- . (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- .(2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung.Alfabeta
- (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- . (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suma'mur. 1993. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahaan Kecelakaan*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Amara Book.
- Smith, P.C., L.M. Kebdali, And C.L. Hulin (1969).*The Measurement Ofsatisfaction In*

*Work And Retirement*. Chicago: Rnd McNally.

Supangat. (2008). Analisis Kinerja Perawat Dan Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit Dr. H. Ibnu Sutowo Dan Puskesmas Rawat Inap Di Baituraa Kabupaten Oku. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Tri Imam Maulana. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan*. Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Widiriani, Retno. 2008. *Rekomendasi Upaya Perbaikan Kepuasan Kerja Pwgawai Dengan Metode Quality Fuction Deployment Dan Matrix Cartesius*, S2 Minat Administrasi Rumah Sakit, FKM Unair.

Wijono, S. 2014. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Weiss, D. J., Darwis, R. V., England, G. W., Dan Lofquis, L. H. 1967. *Minnesota Studies In Vocational Rehabilitation: Xxii Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis Dan Saint Paul, Minnesota: Work Adjustment Projek Industri Relations Center Uversity Of Minnesota.