

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Undang-undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan social ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (UU RI, 2009). Rumah sakit merupakan salah satu tempat kerja yang berpotensi menimbulkan bahaya.

PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo merupakan salah satu rumah swasta memberikan pelayanan kesehatan paripurna dan 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 dari berbagai tingkatan jenis pendidikan, jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan karyawan di Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo sering berpindah tempat kerja bahkan keluar sering terjadi, terutama tenaga keperawatan. Pada tahun 2019 dari 80 perawat sebanyak 15 perawat mengundurkan diri dengan alasan keluarga (mengikuti suami), diterima sebagai pegawai negeri sipil (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 terjadinya timbal balik yang baik. Hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik dikarenakan shift kerja yang berbeda mengakibatkan kurangnya komunikasi antar perawat dan pelimpahan pekerjaan oleh perawat senior kepada perawat junior. Perawat sering merasa jenuh dalam bekerja karena beban kerja yang berat.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja, lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalanya 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 berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan

terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan 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.

1.2. 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?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTRumah Sakit Mega Buana Medika Palopo.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang terkait dengan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja perawat pada instalasi rawat inap.

b. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi peneliti, agar dapat dijadikan sebagai bahan teori yang telah dikaji. Selain itu juga agar bermanfaat bagi penulis guna meningkatkan kemampuan melakukan penelitian dan mendapatkan ilmu serta pembelajaran baru selama proses penelitian.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dan Batasan penelitian :

a. Factor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Rumah sakit

Mega Buana Medika Palopo dalam penelitian dibatasi pada tiga variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

b. Data penelitian kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

c. Tempat penelitian di lakukan PT. Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pemahaman penelitian, maka diperlukan untuk sistematika penelitian. Sistimatika tersebut secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian kepuasan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode yang digunakan terdiri dari : jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, metode dan desain penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai analisis data dan pengolahan data yang diperoleh dari Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis data, keterbatasan dalam penelitian, dan saran bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2013) yang mengutip pendapat Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Wijono (2014) yang mengutip pendapat Locke, mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan 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. Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang berpendapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah kemampuan

tingkat perasaan senang seseorang sebagai penulian postif terhadap pekerjaannya dan lingkungannya tempat kerjanya.

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 with the 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 kehiduapn 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 pekerjaanpekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja

1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Menurut Porter dan Steers, ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Sementara itu menurut Wibowo (2012) “antara kepuasan dan ketidakhadiran atau kemangkiran menunjukkan korelasi negatif”. Sebagai contoh perusahaan

memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

3. Keluarnya Pekerja (*Turnover*)

Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins (2015), ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

4. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan yaitu:

- a. Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

2.2.Lingkungan Kerja

Nitisemito (2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhidirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator lingkungan kerja adalah:

1. Kondisi fisik Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan bagi seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kondisi fisik berkaitan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya.
2. Kondisi psikologis Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memuaskan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan maju, dan sebagainya.
3. Keamanan dalam pekerjaan Yang dimaksud dengan keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja dalam melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

2.2.5 Teori Lingkungan Kerja

a. Pengertian 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.

b. Teori Lingkungan 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

2.2.7 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja

yang mendukung dan untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal dan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

2.2.8 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja dan sebagainya

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup,

suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, riang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam penghasiln produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahaan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahaan yang akibatnya akan dapat menurunkan roduktivitas kerja.

2.2.9 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut mangkunegara (2011), menyatakan ada beberapa jenis lingkungan kerja:

- a. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian kerja.
- b. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan social, status social, hubungan kerj, dan system informasi.
- c. Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

2.2.10 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan, (2011) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik:

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisisk

a. Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Mereka tidak akan malas dalam bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan akan meningkatkan kerjanya.

b. Penerangan

Perusahaan akan mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini dapat terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apa bila didalam ruangan disebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bias mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

d. Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.

e. Peralatan dan atau perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

f. Kebisingan

Dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan diruang kerja perlu keseriusan karyawan pada saat mealukan pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Menurut Wursanto (2009) menyatakan bahwa ada beberapa dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya:

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang membrikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Perlakuan yang baik, kemanusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- d. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam maupun diluar dinas.

- e. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- f. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

2.2.11 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 146) yaitu:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan Susana kerja yang menyenangkan, Susana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan didalam bekerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator lingkungan kerja menurut Widiriani (2008):

- a. Kejelasan deskripsi pekerjaan, deskripsi adalah pemahaman karyawan terhadap uraian pekerjaan yang harus dilakukannya berdasarkan jabatan dan kompetensi yang dimilikinya.
- b. Ketersediaan alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersedianya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- c. Kelengkapan alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan lengkapnya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- d. Terjaminnya kualitas alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan adalah berfungsi dengan baik, tepat dan akuratnya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- e. Kenyamanan tempat kerja. Kenyamanan tempat kerja sangat tergantung persepsi karyawan terhadap tempat kerja. Penilaian tentang nyaman tidaknya tempat kerja bersifat subyektif dari sisi karyawan. Namun demikian, seyogyanya tempat kerja memenuhi syarat-syarat tempat kerja yang baik yaitu ventilasi yang cukup, penerangan cahaya yang memenuhi syarat, sanitasi yang baik dan suhu udara yang memenuhi syarat (Suma'mur, 1993). Tempat kerja yang tidak nyaman membuat karyawan tidak betah bekerja ditempat tersebut dan mempengaruhi kinerjanya.
- f. Jaminan keamanan dalam bekerja seseorang akan merasa senang bila dapat datang ketempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya dengan rasa

aman. Salah satu penentu ketidakpuasan adalah tidak amannya kondisi kerja yang akan menyebabkan terjadinya kesalahan (Robbins, 2016).

2.3. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan pembahasan dalam penelitian, berikut beberapa hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	A.Nurlaela, Trianasari, 2021	Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem	Berdasarkan hasil penelitian bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Padilah, Serlin Serang, Amir, 2021	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zamzam Utama Makassar (Biro Perjalanan Wisata)	Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zam Zam Utama 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zam Zam Utama
3	Novi Octaviani, Dasmadi, Unna Ria Safitri, 2021	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang	Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Setyo Dwi Handoko,	Analisis pengaruh	Hasil penelitian

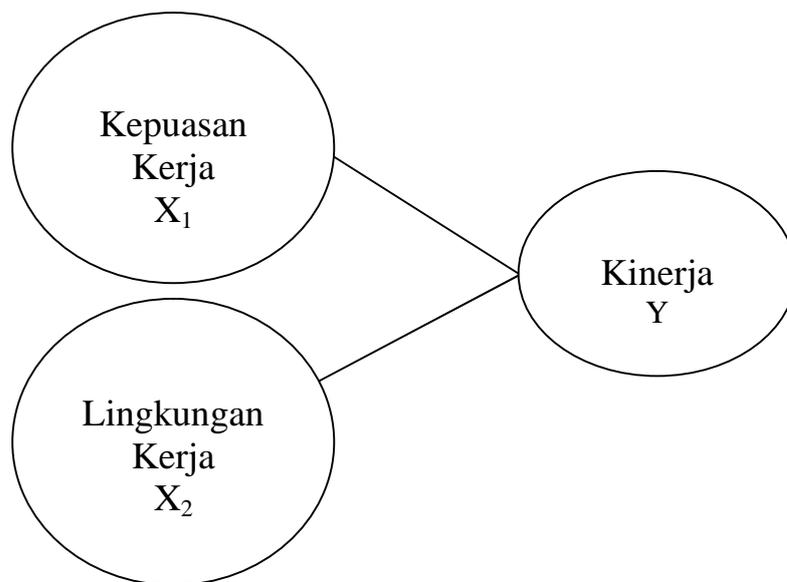
	Nugroho Mardi W, C. Sri Hartati, 2021	lingkungan kerja, Kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo.
5	Lince Marcellina Hutabarat, Marudut Sianturi, Nekous Setor Sihombing, 2019	Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pariwisata Medan	Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.
6	Rizal Nabawi, 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan
7	Junita, 2018	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit martha friska medan	Perawat memiliki kepuasan kerja yang cukup puas dan kinerja yang cukup baik dalam

		tahun 2017	melaksanakan asuhan keperawatan di instalasi rawat inap Rumah Sakit Martha Friska Medan.
8	Pawirosumart, et al (2017)	Pengaruh dari Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	Temuan dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi terhadap kepuasan kerja seorang karyawan.
9	Tri Imam Maulana 2020	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit amalia medika pelalawan	Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,494 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,494 atau 49,4%.
10	Rindi Mailani, Muhadi 2016	Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian manajemen di rsud bhakti dharma husada Surabaya	Kepuasan terhadap pekerjaan menunjukkan kurang baik pada sarana dan prasarana ATK, hal tersebut di tunjukkan pada presentase 50% dari responden menyatakan tidak setuju bahwa ATK sudah memadai.

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangkakonseptual adalah bentuk kerangka berfikir yang digunakan dalam pendekatan berfungsi untuk memecahkan suatu masalah penggambaran skema penelitian. Pada suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan

merupakan hal yang sangat penting karena karyawan dituntut agar dapat memberikan yang terbaik terhadap perusahaan. Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5.Hipotesis

Berdasarkan pada uraian latar di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- a. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo
- b. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 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-faktor 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 diletakkan 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.

3.2. Lokasi dan waktu penelitian

Dalam penelitian ini, lingkup objek yang ditetapkan peneliti sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo” penelitian ini dilaksanakan di RS Mega Buana Medika Palopo. Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91911 dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada mulai bulan Maret 2022 sampai bulan April 2022.

3.3. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010), Populasi ‘wilayah generalisasi 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.

2. 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 hanya 87 karyawan, jadi sampel dalam penelitian adalah sebanyak 87 karyawan.

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang dilakukan pada penelitian kali ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara kepada karyawan RS Mega Buana Medika Palopo. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, data ini diperoleh melalui buku-buku, media internet dan laporan terdahulu.

1. Metode Pengumpulan Data

- a. Menyebarkan kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan

dengan Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja ditempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan RS Mega Buana Medika Palopo.

- b. Mengadakan Wawancara, pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan Karyawan RS Mega Buana Medika Palopo.
- c. Mencatat Dokumentasi, yaitu cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang telah dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan informasi atau data dengan cara mencatat, membaca dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan obyek penelitian.

b. Wawancara

Wawancara bentuk pengumpulan data dengan cara Tanya jawab langsung dengan pemimpin atau pihak yang mewakili untuk memperoleh data yang diperlukan, khususnya mengenai gambaran umum perusahaan, dan data lain dapat dipakai sebagai pelengkap.

3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

3.6.1 Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2013) pengertian variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, sesuai dengan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka pengelompokan variabel-variabel yang mencakup dalam judul tersebut dibagi menjadi dua variabel yaitu.

a. Variabel Bebas

Variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013). Sebagai variabel bebas dari penelitian ini adalah lingkungan kerja.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat (*Dependent Variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat kepuasan kerja.

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

- a. Kepuasan Kerja dalam penelitian ini yaitu perasaan positif karyawan pada suatu pekerjaan, berupa dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut di alami selama bertugas di PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo.

- b. Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi perkerjaan meliputi perlengkapan kerja, ruang kerja, kondisi kerja, keamanan dan hubungan antar karyawan, yang diukur dengan menggunakan kuisisioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada karyawan di PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo.
- c. Kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas melalui beberapa penilaian antara lain integritas karyawan, loyalitas, kepribadian, tanggung jawab, prestasi kerja dan kedisiplinan, yang diukur dengan menyebarkan kuisisioner skala linkert kepada karyawan di PT Rumah Sakit Mega Buana Medika Palopo

Table 3.1.
Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Cara Ukur	Skala
	Dependen			
1.	Kepuasan Kerja Karyawan	Penilaian karyawan atas kepuasan kerja yang dialami, selama bertugas di ruangan dalam kurung waktu 2 bulan terakhir, yang terdiri atas 5 item pertanyaan	Menggunakan kuesioner C yang terdiri dari 5 pertanyaan dengan skala likert (1. Sangat tidak setuju; 2. Tidak setuju; 3. Ragu-ragu; 4. Setuju; 5. Sangat setuju)	Ordinal
	Independen			
2.	Lingkungan kerja			
	Kualitas Kepemimpinan	Penilaian karyawan atas kemampuan kepemimpinan keperawatan rumah sakit mega buana medika palopo dalam mencipta lingkungan kerja yang positif	Menguunakan kuesioner B yang terdiri dari 5 pertanyaan dengan skala likert (1. Sangat tidak setuju; 2. Tidak setuju; 3. Ragu-ragu; 4. Setuju; 5. Sangat setuju) Skor tertinggi = $5 \times 5 = 25$ Skor terendah $1 \times 5 = 5$ Rentang = nilai tertinggi-nialai terendah/jumlah kelas. a. Juka skor 5-15; kualits kepemimpinan rendah. b. Jika skor 16-25; kualitas kepempinan baik.	Ordinal

3.7. Instrumen 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.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

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

Y = kinerja karyawan

a = konstanta regresi

b_1, b_2 = koefisien regresi variabel independent

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Lingkungan kerja

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Penelitian

RS Mega Buana Palopo didirikan pada tahun 2000 dibawah naungan PT Mega Buana Medika. Memiliki Visi Menjadi penyelenggara kesehatan terbaik dan terpercaya se-Luwu Raya. Dengan Misi Mengutamakan kepuasan pelanggan dengan upaya pelayanan yang cepat, ramah dan bersahabat, memberikan pelayanan *excellent service*, serta berorientasi pada *continous improvement*. RS Mega Buana Palopo merupakan rumah sakit yang berlokasi di Wara, Kota Palopo.

Rumah Sakit Mega Buana bermula dari Hotel Citra Buana yang berada di Jl. Andi Djemma No. 138 Palopo Sulawesi Selatan merupakan salah satu jalan utama dan pintu masuk ke Palopo, dari arah utara di timur.

4.2. Hasil Penelitian

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

Hasil uji validitas didapatkan kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi dibandingkan dengan r -tabel, dicari pada α 0,05 dengan $(n-1) = 87-2=84$, maka didapat r -tabel sebesar 0,1786. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	No. soal	r -hitung	r -tabel	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.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas 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	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	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 pada tabel 4.5, berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Karyawan

Variabel	No. soal	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	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

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

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2022

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 X_1 dan lingkungan kerja X_2 atau sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 4,675 satuan.
3. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,423 yang berarti bahwa jika kepuasan kerja (X_1) naik satu satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,423 satuan.
4. Koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,346 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan dengan asumsi 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 alpa 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 alpa 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja 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 ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.514	2	101.257	38.090	.000 ^b
	Residual	223.302	84	2.658		
	Total	425.816	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Nilai F hitung = 38.090 dengan signifikansi 0,000^b. 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 dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R²)

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 ^a	.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.

4.3.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 (H_1) 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.

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan

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
- 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

5.2. 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 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 Construction 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 Pencegahan 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 AndRetirement*. 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.