

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT X**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
guna memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

Zumrotul Khoiriyah Sofyanti

(30701900186)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULAN AGUNG
SEMARANG**

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT X**

Dipersiapkan dan disusun oleh :


Zumrotul Khoiriyah Sofvanti


(30701900186)

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing,


Tanggal


Agustin Handayani, S.Psi., M.Si


31 Juli 2023

Semarang, 31 Juli 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung


Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT X

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Zumrotul Khoiriyah Sofyanti

(30701900186)

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada tanggal 15 Agustus 2023

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. **Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog**

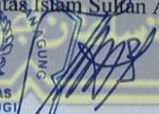
2. **Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

3. **Agustin Handayani, S.Psi, M.Si**

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan untuk
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 15 Agustus 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung


Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Zumrotul Khoiriyyah Sofyanti dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 15 Agustus 2023
Yang menyatakan



Zumrotul Khoiriyya Sofyanti
(30701900186)



MOTTO

“dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya. Dan barang siapa bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan-Nya. Sesungguhnya, Allah telah mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu.”

(Potongan ayat QS. At-Thalaq :3)

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan kalian akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya”

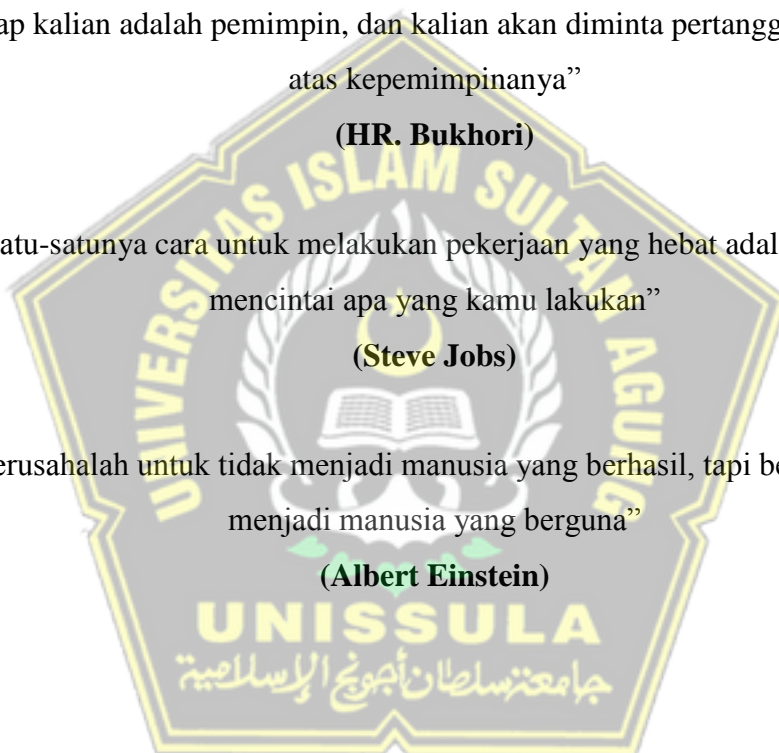
(HR. Bukhori)

“Satu-satunya cara untuk melakukan pekerjaan yang hebat adalah dengan mencintai apa yang kamu lakukan”

(Steve Jobs)

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna”

(Albert Einstein)



PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya ini kepada :

Bapak dan ibu tercinta, Suprat dan Munikah, yang senantiasa memanjatkan do'a, memberikan kasih sayang yang tiada henti, memberi dukungan dan nasehat yang membangunkan jiwa, memberikan motivasi sampai saat ini, sehingga penulis bisa berada di titik ini hingga sekarang.

Dosen pembimbing saya, Agustin Handayani, S.Psi., M.Si yang tak pernah lelah memberi bimbingan, pengetahuan, masukan, serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Almamater tercintaku, Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan banyak pelajaran serta kenangan selama menimba ilmu.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan ridho yang telah diberikan kepada penulis sehingga karya yang sederhana ini mampu penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, semoga kita semua selalu mendapatkan syafa'at dari baginda Rasul.

Selama proses penulisan karya ini, penulis mendapatkan banyak kendala, rintangan dan tantangan yang datang tanpa terduga, namun berkat dukungan, bantuan, motivasi dan doa yang diberikan oleh semua pihak secara moral maupun materil maka hal tersebut terasa lebih ringan untuk dijalani. Penulis mengucapkan terimakasih dengan kerendahan dan ketulusan hati kepada:

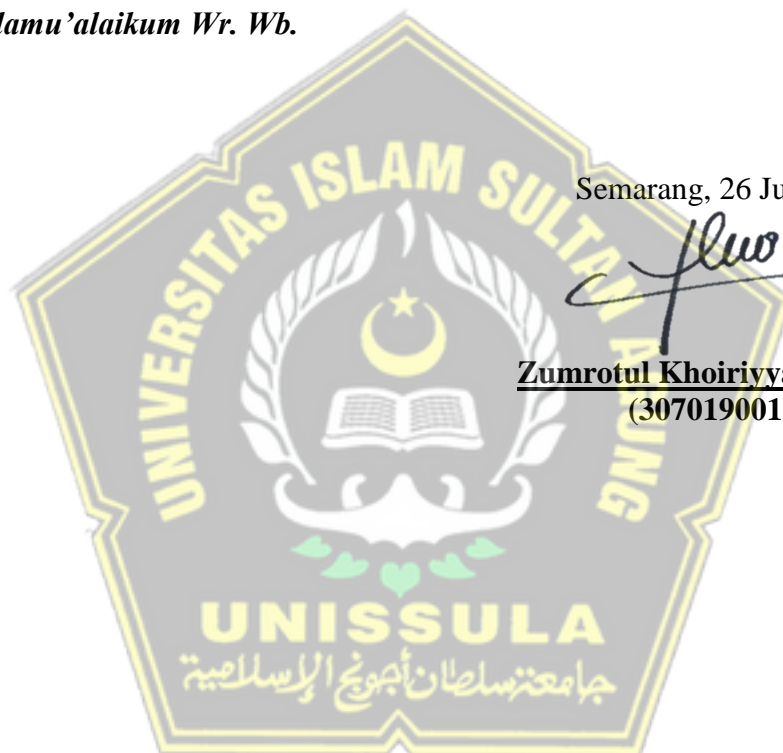
1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA sekaligus dosen yang telah memberikan ilmunya selama masa perkuliahan.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar mengajarkan kata demi kata, meluangkan waktu, memberikan motivasi serta menjadi pembimbing yang hebat sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Erni Agustina Setiowati, S.Psi., M.Psi selaku wali dosen di Fakultas Psikologi yang telah membimbing dan memberi saran, perhatian dan nasehat selama proses perkuliahan.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Agung Semarang selaku tenaga pengajar yang telah memberikan berbagai ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat sehingga penulis mendapatkan pengetahuan dan berbagai pengalaman.
5. Bapak dan Ibu Staf TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, terima kasih atas bantuann dan kerja sama dengan memberikan kemudahan dalam pengurus proses administrasi hingga skripsi ini selesai.

6. Bapak Dr. H. Nowohadi Tjitrosuwito Sp.PD selaku pimpinan Rumah Sakit X yang sudah memberikan izin kepada peneliti untuk menjadikan Rumah Sakit X sebagai tempat penelitian.
7. Bapak Tri Ary Wibowo, S.Kep, Ns selaku ketua perawat dan ibu Aris Setyaningsih, S.Ke, Ns selaku HRD di Rumah Sakit X yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk membantu proses penelitian.
8. Seluruh perawat Rumah Sakit X sebagai subjek penelitian, terima kasih karena telah meluangkan waktu untuk membantu peneliti untuk bersedia mengisi kuisioner penelitian ini.
9. Orang tuaku tercinta dan terkasih Ibu Munikah dan Bapak Suprat, terima kasih atas do'a yang senantiasa dipanjatkan untuk penulis dalam setiap langkah, ridho kalian sangat berharga, dukungan serta kasih sayangnya, kalian adalah sumber kekuatan bagi penulis.
10. Kepada keluarga penulis, Sofyan Hendiyarto, M. Mudatsir, Zahra Ufaira Hanifa, Dewi Kartika Santi, Rina Lestari dan M. Davanka Albyandra, yang selalu mendukung, menyemangati serta menghibur penulis dalam segala situasi dan kondisi.
11. M. Abdul Haris, yang tidak pernah lelah meluangkan waktu untuk menemani penulis selama proses mengerjakan skripsi. Terima kasih telah memberikan dukungan, semangat serta nasehat yang sangat berguna bagi penulis.
12. Sahabatku tercinta, Widad Athiyah, Yunita Diah Ayu Nur Halimah, Putri Khaazanatuzzahra, yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan kekuatan, kepercayaan, dan membangkitkan kepercayaan diri penulis yang sangat berarti bagi penulis.
13. Teman-teman seperjuangan skripsi atas dukungannya satu sama lain terutama Rulla Yusifa, Yumna Bilqis Tsuroyya, Syafina Khodijah Almunawwar, Sunia Herlina dan Tasya Yunistia.
14. Seluruh teman-teman kelas C dan D angkatan 2019 di Fakultas Psikologi yang telah menemani dan memberikan kenangan selama masa perkuliahan.

15. Kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam bentuk apapun, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungan kalian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini mampu bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Semarang, 26 Juli 2023

fluo
Zumrotul Khoiriyah Sofyanti
(30701900186)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
1. Secara Teoritis.....	10
2. Secara Praktis.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Kinerja Karyawan	11
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
3. Aspek-Aspek Kinerja.....	16
B. Kepuasan Kerja.....	19
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	20
C. Lingkungan Kerja	23

1. Pengertian Lingkungan Kerja	23
2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja	25
D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja perawat.....	27
E. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional	31
1. Kinerja	31
2. Kepuasan Kerja.....	32
3. Lingkungan Kerja	32
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan data	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel	33
3. Teknik Pengambilan Sampel	33
D. Metode Pengumpulan Data.....	33
1. Kinerja	34
2. Kepuasan kerja.....	34
3. Lingkungan Kerja	35
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Aitem.....	36
1. Validitas	36
2. Uji Daya Beda Aitem.....	36
3. Reliabilitas Alat Ukur	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	38
1. Orientasi Kacah.....	38
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	39
B. Pelaksanaan Penelitian.....	45
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	45
1. Uji Asumsi	45

2. Uji Hipotesis	47
D. Deskripsi Variabel Penelitian	48
1. Deskripsi Data Kinerja.....	49
2. Deskripsi Data Kepuasan Kerja	50
3. Deskripsi Data Lingkungan Kerja	51
E. Pembahasan.....	52
F. Kelemahan Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN.....	63



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	<i>Blueprint</i> Skala Kinerja.....	34
Tabel 2.	<i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja	35
Tabel 3.	<i>Blueprint</i> Skala Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 4.	Sebaran Distribusi Aitem Skala Kinerja	40
Tabel 5.	Sebaran Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	41
Tabel 6.	Sebaran Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja	41
Tabel 7.	Data Subjek Uji Coba Alat Ukur.....	42
Tabel 8.	Rincian Beda Daya Aitem Skala Kinerja.....	43
Tabel 9.	Rincian Beda Daya Aitem Skala Kepuasan Kerja	44
Tabel 10.	Rincian Beda Daya Aitem Skala Lingkungan Kerja.....	44
Tabel 11.	Data Responden Penelitian.....	45
Tabel 12.	Demografi Subjek Penelitian	45
Tabel 13.	Hasil Uji Normalitas.....	46
Tabel 14.	Norma Kategorisasi.....	48
Tabel 15.	Deskripsi Skor Skala Kinerja	49
Tabel 16.	Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja	49
Tabel 17.	Deskripsi Skor Skala Kepuasan Kerja	50
Tabel 18.	Kategorisasi Skor Subjek Skala Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 19.	Deskripsi Skor Skala Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 20.	Kategorisasi Skor Subjek Skala Lingkungan Kerja	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Norma Kategorisasi Skala Kinerja	50
Gambar 2.	Norma Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja.....	51
Gambar 3.	Norma Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba.....	64
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba	74
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas Skala Uji Coba.....	82
Lampiran D. Skala Penelitian	87
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian.....	96
Lampiran F. Uji Normalitas, Uji Linearitas Dan Uji Hipotesis	115
Lampiran G. Surat Izin Penelitian Dan Dokumentasi	121



HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT X

Oleh:

Zumrotul Khoiriyah Sofyanti¹, Agustin Handayani²

Fakultas Psikologi

¹Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

²Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email : Zumrotulkhoiriyah@std.unissula.ac.id¹

agustin@unissula.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu perawat yang berjumlah 108 dan sampel penelitian sebanyak 78 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian berjumlah 3 skala. Skala kinerja berjumlah 36 aitem dengan reliabilitas 0,950. Skala kepuasan kerja berjumlah 38 aitem dengan reliabilitas 0,960. Skala lingkungan kerja berjumlah 27 aitem dengan reliabilitas 0,930. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil dari uji regresi berganda menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja memperoleh $R = 0,496$ dan $F_{hitung} = 12,247$ taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis pertama diterima. Uji korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja mendapatkan hasil $r_{xly} = 0,492$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja maka hipotesis kedua diterima. Uji korelasi parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja diperoleh skor $r_{x2y} = -0,145$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,209 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan kinerja sehingga hipotesis ketiga ditolak.

Kata kunci : Kinerja, Kepuasan kerja, dan Lingkungan kerja

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK
ENVIRONMENT ON NURSE PERFORMANCE IN X HOSPITAL**

By:

Zumrotul Khoiriyyah Sofyanti¹, Agustin Handayani²

Faculty of Psychology

¹*Student of the Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang*

²*Lecturer at the Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang*

Email : Zumrotulkhoiriyyah@std.unissula.ac.id¹

agustin@unissula.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and work environment on nurse performance. This study used a correlational quantitative method. The population in this study were nurses totaling 108 and 78 respondents research samples. The sampling method used the Simple Random Sampling technique. The measuring instrument used in the study amounted to 3 scales. The performance scale consists of 36 items with a reliability of 0.950. The job satisfaction scale consists of 38 items with a reliability of 0.960. The work environment scale consists of 27 items with a reliability of 0.930. Data analysis used multiple regression analysis and partial correlation. The results showed that there was a relationship between job satisfaction and work environment and performance obtaining $R = 0.496$ and $F_{count} = 12.247$ The significance level is 0,000 ($p < 0.05$) so that the first hypothesis is accepted. The correlation test between job satisfaction and performance gets r_{x1y} results = 0.492 with a significance level of 0,000 ($p < 0.05$), meaning that there was a significant positive relationship between job satisfaction and performance, the second hypothesis is accepted. The partial correlation test between work environment and performance obtained a score of $r_{x2y} = -0.145$ with a significance level of 0.209 ($p < 0.05$), this means that there was no relationship between the work environment and performance so that the third hypothesis is rejected.

Keywords: *Performance, job satisfaction, and work environment*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini, seiring berjalannya waktu perkembangan teknologi semakin maju, misalnya di bidang kesehatan dan teknologi. Adapun banyaknya penyakit yang meningkat, serta rumah sakit mewajibkan memberi bantuan yang terbaik serta maksimal untuk pasiennya. Pendapat dari WHO, rumah sakit merupakan unsur yang terstruktur dari organisasi sosial serta kepuhlian dengan memberikan bantuan maksimal (*komperhensif*), penyembuhan penyakit (*kuralif*), serta pencegahan penyakit (*preventif*) bagi masyarakat.

Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia SDM yang merupakan sumber daya yang penting. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tugas sebuah perusahaan bukan hanya merekrut SDM yang tepat untuk perusahaan, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan SDM dalam perusahaan merupakan tugas dari perusahaan, maka dari itu perusahaan harus senantiasa mengadakan suatu perubahan-perubahan kearah yang positif (Mokaya, 2013). Perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan. Pemimpin serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola SDM dengan baik (Widodo, 2015).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Terlebih lagi bagi sebuah perusahaan yang menawarkan jasa, dimana sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sikap dan perilaku karyawan

menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada di tangan para karyawan tersebut. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaannya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (Witasari, 2009).

Penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*) atau biasa juga disebut penilaian prestasi pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja sering dipakai sebagai dasar bagi kompensasi, perbaikan kerja manajemen, umpan balik, dokumentasi, keputusan-keputusan pegawai (misalnya, promosi, transfer, pemecatan, pemberhentian), analisis kebutuhan latihan, pengembangan pegawai, penelitian dan evaluasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja perlu dilakukan secara obyektif agar dapat meningkatkan keunggulan kompetitif melalui peningkatan produktivitas dan pelayanan yang baik serta responsiv terhadap pelanggan. Informasi mengenai penilaian kinerja sangat berguna baik pegawai maupun organisasi. Bagi pegawai informasi dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan dapat pula terjadi sebaliknya menurunkan semangat kerja jika informasi itu tidak benar. Sedangkan bagi organisasi seperti yang disebutkan pada bagian atas.

Masing-masing organisasi senantiasa berupaya mencapai tujuannya, sehingga diharuskan fokus pada beberapa aspek. SDM yaitu suatu hal dianggap sebagai awal yang penting. Harapan organisasi bahwa senantiasa melindungi tenaga kerja yang terlatih dengan baik serta efektif (Nimalathasan & Balasundaram, 2012). Salah satu cara bagi bisnis yang bergerak dalam bidang jasa untuk memenuhi kepuasan karyawan yaitu dengan memastikan bahwa karyawan terus bekerja dengan baik. Tidak hanya modal besar atau teknologi canggih yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, akan tetapi kekuatan serta peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia yakni komponen penting bagi kelompok. Organisasi memiliki bentuk serta target, dibangun dengan visi dan misi

sesuai harapan individu, serta manusia yang mengelola visi dan misi dalam pelaksanaannya.

Perawat membantu orang yang sakit, namun seiring berjalannya waktu definisi perawat menjadi lebih luas. Saat ini perawat merujuk pada peran mereka sebagai pekerja kesehatan yang membantu masyarakat secara profesional (Nisya & Hartanti, 2013). Akibatnya memainkan peran penting dalam merawat dan membantu seseorang dari lahir hingga meninggal. Dengan kinerja yang tinggi, pegawai dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan *output* yang sistematis. Kinerja bagi karyawan juga sebuah unsur yang menentukan kesuksesan organisasi atau perusahaan saat meraih tujuannya. Akibatnya kinerja karyawan dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perawat menjadi individu penting yang bertugas di rumah sakit. Peranan perawat adalah mengurus pasien dan memberi bantuan sepanjang hari. Berdasarkan catatan yang dikumpulkan oleh BPPSDMK (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan), keseluruhan tenaga kesehatan sebesar 836.466, dengan 1.143.494 SDM kesehatan di tahun 2017. Tenaga kesehatan (73,15%), tenaga pendukung kesehatan (26,85%), dan tenaga keperawatan (30,19%) yaitu tenaga kesehatan yang paling banyak (Budijanto, 2018).

Kinerja didefinisikan sebagai keadaan yang patut diketahui serta diberi penjelasan terhadap banyak pihak agar memahami tingkatan pencapaian yang diperoleh dari organisasi dalam kaitannya pada visi dan misi. Dalam memahami efek negatif dan positif dari ketentuan operasional yang sudah ditetapkan (Gomes, 2009). Sutrisno (2016) menerangkan bahwasannya kinerja yakni suatu yang diperoleh individu dijumpai dengan kekhasan pribadi dan tanggapan tentang perannya di aktivitas yang dilakukan. Jika kinerja karyawan menurun akan berdampak negatif serta akan merugikan ke pihak yang terkait.

Terdapat faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan menurut (Wirawan, 2009), yang pertama ada faktor internal berasal dalam diri individu, faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan luar organisasi, hal ini yang menjadikan krisis ekonomi, budaya, politik serta sosial.

Berikut merupakan hasil penyebaran angket mengenai kinerja karyawan, adapun beberapa perawat Rumah Sakit yang dilaksanakan pada tanggal 12 Desember 2022 dibawah ini:

Wawancara pada subjek kedua berinisial FP (perempuan,35 th)

“menurut saya komunikasi para perawat dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah mengenai tentang bagaimana perawat tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja rumah sakit kearah yang lebih baik, gaji yang belum sesuai dengan beban kerja, kurang interaktifnya antar perawat karena sama - sama terlalu disibukan dengan pekerjaan masing-masing”

Wawancara pada subjek kesatu berinisial AT (Perempuan, 33 thn)

“kalau dari saya, kurangnya kerja sama dengan rekan kerja, gaji yang diberikan tidak seimbang dengan tuntutan pekerjaannya berat dan kita disuruh bekerja semaksimal mungkin, bekerja dengan harus benar,bekerja dengan cepat, dan saat kerja lembur uangnya sedikit. Untuk hubungan atasan dengan bawahan tidak harmonis, karena atasan menuntut peraturan yang dibuat seketat mungkin, namun atasan tidak merasakan bagaimana gejolak batin yang dirasakan para perawat lainnya hingga tidak ada kemakmuran untuk karyawan atau perawat. pemberian gaji terlihat kecil untuk ukuran perawat.”

Wawancara pada subjek keempat berinisial UT(perempuan, 30 thn)

“saya merasa pada waktu istirahat kerja yang belum efektif untuk melepas lelah dan memulai kembali bekerja, suasana di tempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan dari dan suhu di dalam ruang kerja. Terdapat ketidak puasan perawat mengenai promosi jabatan dan gaji yang.

Wawancara pada subjek ketiga berinisial SM (perempuan, 37 thn)

“Mengenai fasilitas yang ada dirumah sakit masih kurang lengkap dan masih harus di tingkatkan lagi. Untuk urusan gaji sampai saat ini belum ada kenaikan gaji setiap tahunnya dan gaji nya belum memenuhi UMR di kota tersebut, jika di samakan dengan beban kerja dan gajinya masih kurang banget”.

Hasil dari penyebaran angket yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan jika keadaan yang dihadapi dapat dianggap sebagai ketidak puasan yang menjadikan kinerja tingkat rendah. Hal ini yang menyebabkan perawat

Rumah Sakit memiliki permasalahan dalam kinerjanya. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memegang peranan penting yang cukup signifikan.

Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dengan perasaan yang positif karyawan diharapkan bekerja dengan baik untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja akan berdampak buruk pada pekerjaannya, kemungkinan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, dan tentu hal ini dapat merugikan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah karyawan yang memiliki keadaan emosional yang menyenangkan dalam pekerjaannya, memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya.

Faktor yang memicu terjadinya penurunan kinerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu, seandainya perawat tidak mempunyai kepuasan kerja mendapatkan dampak yang buruk pada pekerjaannya. Peluang pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan dengan maksimal serta dapat menyulitkan organisasi atau rumah sakit yang terkait. Salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja yaitu kondisi dimana emosional yang menggembirakan atau tidak memuaskan terkait pekerjaan individu (Handoko & Hani, 2001).

Adapun karyawan yang tidak senang dengan pekerjaannya, hal ini akan berdampak buruk terhadap pekerjaannya. Kesempatan pekerjaan dilakukan dengan kurang maksimal, maka hal tersebut bisa membebani organisasi. Sementara kepuasan kerja adalah perihal emosi antara balas jasa kerja dengan perusahaan maupun organisasi dapat membalas jasa sesuai harapan karyawan (Martoyo, 2000). Dari pengertian ini, dapat diartikan bahwa pekerja mempunyai kepuasan kerja yaitu mereka mempunyai kondisi emosional yang bahagia di tempat kerja mereka, memiliki perasaan positif, serta senang dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja juga dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji yang diperoleh, atasan dan rekan kerja yang menunjang atau mendukung. Selain itu kondisi kerja yang menunjang serta informasi yang dapat diperoleh berkaitan dengan pekerjaan juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Fortuna, 2016). Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien di rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang kemudian dapat meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit (Croese, 1999).

Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit terutama bidang ketenagaannya, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen dimasa yang akan datang. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan rumah sakit kedepannya. Misalnya, seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Ketika beban kerja perawat meningkat, maka hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dalam hal ini kinerja rumah sakit. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan perawat terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif (Argapati, 2013)

Orang menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja dalam organisasi, serta banyak masyarakat saat ini menginginkan perusahaan mempersiapkan lingkungan kerja yang sejahtera serta memuaskan. Adapun di beberapa negara dengan kuat mengontrol peringkat perusahaan terbaik menjadi tempat kerja. Hal ini menjadi petunjuk sesungguhnya kepuasan kerja yaitu nilai kebaikan yang dipertimbangkan menjadi keinginan yang baik terhadap karyawan. Hal tersebut menjadi nyata saat organisasi memiliki kepuasan kerja yang rendah. Organisasi berupaya menyimpan fakta ini, serta ketika masalah etika menjadi nyata, maka pemimpin korporasi akan segera membenahi situasi (Wijaya, 2017).

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Yanidarwati (2010) menemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat. Jumlah perawat 71

cuma 7,04% senang dengan pekerjaan mereka. Data menunjukkan bahwasannya penghasilan serta kesempatan yang menjanjikan yaitu bagian utama untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi perawat (Kartika, 2010). Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Atmaji (2011) studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukkan bahwa kepuasan kerja (aspek gaji, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, dan pekerjaan itu sendiri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

penelitian yang dilakukan oleh Nurhayni (2012) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja (kondisi lingkungan kerja, insentif, kesempatan pengembangan diri, hubungan supervisi, dan hubungan rekan kerja) dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Makassar. Penelitian yang dilakukan oleh As'ad (2013) di Unit Rawat Inap RS Universitas Hasanuddin menunjukkan bahwa ada hubungan kepuasan kerja aspek pekerjaan, gaji, peluang pengembangan, rekan kerja dan supervise dengan kinerja perawat, dan tidak ada hubungan kepuasan kerja aspek kondisi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat.

Lingkungan kerja baik lingkungan internal maupun eksternal sangat mempengaruhi kinerja perawat. Lingkungan kerja yang dapat memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dapat mendorong kinerja menurut Wibowo (2011). Sudah selayaknya perusahaan mempunyai lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya seperti tata warna yang indah, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara diruangan, penerangan atau cahaya yang cukup, suara musik yang merdu, keamanan terjaga, dan tidak adanya kebisingan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Namun lingkungan kerja yang kurang baik bisa menurunkan semangat karyawan dalam bekerja yang akan berakibat terganggunya kinerja karyawan.

Ada faktor lain yang berpengaruh pada kinerja antara lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi perawat dalam menggarap pekerjaan, sehingga mampu memajukan kinerja bagi organisasi. Keadaan lingkungan kerja yang efektif adalah ketika perawat mampu melakukan pekerjaan

mereka secara maksimal dan merasa nyaman. Lingkungan kerja non fisik dan fisik mampu dalam mempengaruhi kinerja perawat. Dilatar belakangi oleh fakta bahwa lingkungan kerja adalah hal berpengaruh terhadap produktivitas dan keefektifan tanggung jawab bagi karyawan (Prihantoro, 2019). Lingkungan kerja seperti lingkungan materi, misalnya lokasi dan media pembuatan, atau lingkungan psikologis misalnya lingkungan di mana karyawan saling berinteraksi.

Pada penelitian sebelumnya dilaksanakan oleh (Difayoga & Yuniawan, 2015) di RS Panti Wilasa Citarum Semarang, hasil uji hipotesis menunjukkan 2,862 pada signifikansi 0,06. Hal tersebut menunjukkan hipotesis diterima, artinya bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara parsial dan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut memberi petunjuk secara empiris jika lingkungan kerja misalnya rendahnya tingkat kebisingan, rendah polusi, dan warna yang mampu meningkatkan gairah dalam bekerja. Dapat dilihat dari penelitian yang telah dilaksanakan jika lingkungan kerja telah efektif dan membantu aktivitas yang dijalani, akhirnya karyawan bertugas dengan nyaman sehingga kinerja karyawan meningkat pada organisasi tersebut.

Penciptaan kualitas kehidupan kerja pada rumah sakit sangat diperlukan. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Cascio, 2010). Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan karyawan pada organisasi. Kualitas kehidupan kerja karyawan dirumah sakit sangatlah penting. Hal ini disebabkan kualitas kehidupan kerja karyawan dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dapat berkontribusi para anggota atau karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, akan memberikan partisipasi yang lebih maksimal terhadap rumah sakit. Sementara itu, karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang kurang baik, akan memberikan partisipasi yang minimal terhadap rumah sakit.

Penelitian memiliki perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah dimana peneliti sebelumnya menggunakan tiga variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta budaya organisasi. Sementara penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan variabel bebas yang meliputi kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Disisi lain, perbedaan selanjutnya terdapat pada tempat penelitian serta periode pengamatan antar keduanya. Parmin (2011) yang sarasannya pada perawat di daerah Kebumen, sementara penelitian saat ini dilaksanakan pada tahun 2023 dengan target perawat yang berada di daerah Rembang. Berikutnya ditemukan perbedaan antara keduanya meliputi teori yang digunakan yaitu Parmin menggunakan aspek lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 1999), kinerja menurut (Dessler, 2017). Sedangkan penelitian ini menggunakan aspek kinerja menurut (Bernadin & Russel, 2003), aspek kepuasan kerja menurut (Luthans, 2006), serta lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2002). Pada penjelasan diatas merupakan pembeda terhadap penelitian sebelumnya.

Berdasarkan urian yang dipaparkan, kemudian peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Sementara itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit X”

B. Rumusan Masalah

Berlandasan dari topik yang sudah dipaparkan, bisa dirumuskan permasalahan yaitu : Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit X ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, tujuan untuk dilakukannya penelitian adalah mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit X.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat membagikan manfaat, antara lain :

1. Secara Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan tentang psikologi industri dan organisasi serta berfungsi untuk referensi bagi peneliti yang akan datang.

2. Secara Praktis

Diharapkan peneliti mampu menggambarkan tingkat kinerja perawat terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja sehingga nantinya dapat ditemukan intervensi yang tepat untuk meningkatkan kinerja terhadap pekerjaan yang dikerjakan.



BAB II
LANDASAN TEORI
A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hal yang diperoleh individu ketika melakukan tugas yang diberikan (Hasibuan, 2016). Selanjutnya kinerja adalah deskripsi tingkat penerimaan penerapan program aktivitas saat melaksanakan sasaran target, visi serta misi didapatkan dalam perancangan skema organisasi (Moehariono, 2014). Sementara itu, menurut (Sutrisno, 2016) jika kinerja yaitu hasil usaha individu ditentukan dengan keunggulan ciri khas yang berada pada pribadinya dan persepsinya terhadap perannya dalam pekerjaan yang dilakukan.

(Anaroga & Elif, 2010) mengatakan jika kinerja yaitu campuran dari keunggulan, ikhtiar, serta peluang yang mampu mengukur hasil kerjanya. Sebaliknya pendapat (Engko, 2008) mengatakan kinerja adalah hasil catatan dari aktivitas dan peran pegawai yang dilakukan selama jangka waktu tertentu. Namun menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja karyawan yakni hasil tanggung jawab yang berkarakter kuantitas dan kualitas mampu dicapai melalui individu dalam melakukan tugas yang setara dengan pekerjaan manager, karyawan, dan supervisor.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan yang didasarkan pada sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai akan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Apabila kinerja karyawan menurun akan berdampak negatif dan merugikan bagi suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau

produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan yang telah dijabarkan, dapat peneliti tarik kesimpulan, kinerja karyawan yakni tingkat keberhasilan seseorang yang mampu dengan cara kualitas serta kuantitas dalam pelaksanaan tugas yang diberikan untuk pekerja yang bekerja untuk mencapai tujuan, visi serta misi organisasi tersebut.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dipengaruhi tiga faktor menurut (Simanjutak, 2011) meliputi :

a. Faktor Individu

Yaitu keterampilan dan kekuatan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi individu bisa dipengaruhi dalam beberapa faktor yang bisa dikelompokkan menjadi dua jenis yang meliputi keterampilan serta kemampuan suatu pekerjaan dan dorongan kerja.

b. Faktor dukungan organisasi

Pegawai membutuhkan dukungan dari organisasi individu untuk menyelesaikan tugas mereka. Penyediaan prasarana dan sarana pengorganisasian, serta kenyamanan tempat kerja adalah beberapa contoh dari dukungan yang diberikan. Pengorganisasian berarti memberi semua orang kejelasan tentang target yang akan diraih dan beberapa tahapan yang mesti dicapai. Masing-masing orang harus mengerti deskripsi posisi dan perintah yang terbuka.

c. Faktor bantuan manajemen

Kinerja pimpinan sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk meningkatkan kemampuan pekerja saat ini, menciptakan sistem kerja yang aman, menciptakan hubungan industrial yang aman, dan meningkatkan motivasi untuk semua karyawan.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2000) berikut faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yang meliputi :

a. Faktor individu

Menurut psikologis normal berarti orang yang mempunyai inteligensi yang tinggi, baik secara fisik maupun mental.

b. Faktor lingkungan organisasi

Komponen ini meliputi antara lain yaitu otoritas yang memadai, deskripsi kedudukan yang jelas, hubungan kerja yang harmonis, sasaran kerja yang menantang, cara berkomunikasi yang baik, peluang berkarir, iklim kerja yang menghargai, pengasilan satu bulan yang mendapatkan *reward*, serta intensif serta pelayanan kerja yang cukup layak.

Tiga faktor yang menjadi pengaruh kinerja menurut (Wirawan, 2009) yang meliputi :

a. Faktor internal pegawai

Komponen dalam diri seseorang yang dibawa dari lahir dan didapatkan saat mereka berkembang.

b. Faktor lingkungan internal organisasi

Saat melaksanakan tugas karyawan membutuhkan motivasi atau dorongan dalam organisasi ditempat kerja, dukungan tersebut yang dapat berpengaruh dalam kinerja pegawai.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Kondisi yang terbentuk dalam lingkungan eksternal organisasi contohnya, krisis ekonomi, sosial serta budaya dan politik.

Adapun menurut (Kasmir , 2016) banyak faktor berpengaruh terhadap kinerja meliputi :

a. Keunggulan dan kemahiran

Semakin banyak kemampuan serta keahlian individu dalam melaksanakan tugas, semakin besar kemungkinan mereka akan mengatasi tugas tersebut dengan tepat serta sesuai dengan rencana.

b. Pengetahuan

Individu yang mahir dalam pekerjaannya dapat membagikan hasil yang memuaskan dan sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Konsep aktivitas yang melancarkan karyawan dalam memperoleh tujuannya. Asal mulanya, konsep pekerjaan dibuat untuk membantu karyawan melakukan tugas mereka dengan lebih mudah. Yang berarti mereka dapat memajukan kinerja mereka, yang pada pemulihan akan berdampak pada kinerja individu.

d. Kepribadian

Semua individu punya ciri khas unik terhadap dirinya, sehingga orang yang mempunyai kepribadian ataupun karakter yang baik mampu memenuhi tugasnya dengan penuh tanggung jawab maka akan membuahkan hasil yang maksimal.

e. Motivasi kerja

Jika seseorang karyawan memiliki motivasi kerja tinggi secara eksternal maupun internal, mampu membantu saat melaksanakan pekerjaan dengan yakin.

f. Kepemimpinan

Perilaku individu pimpinan ketika menyusun, mengoprasikan, serta mengatur bawahannya untuk melakukan tugas serta tanggung jawab yang dibagikan dikenal sebagai kepemimpinan. Jika seorang pemimpin berperilaku dengan cara yang memuaskan, menjaga, serta membimbing bawahannya.

g. Gaya kepemimpinan

Cara seorang pimpinan menjalankan anggota stafnya. Contohnya kepemimpinan yang demokrasi pasti berbeda dengan kepemimpinan otoriter yang menggambarkan sikap serta gaya pimpinan dapat menjadi pengaruh kinerja karyawan.

h. Budaya organisasi

Tradisi yang berjalan dan dipunyai bagi organisasi, budaya dapat mengurus beberapa hal yang masih berjalan serta berlaku dengan general dan patut ditaati dalam setiap anggota perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Perasaan yang menyenangkan muncul serta membuat prestasi mengenai pekerjaan itu sendiri. Adapun setiap individu mempunyai kepuasan kerja tersendiri serta memiliki masing-masing cara untuk mendapatkan kepuasan kerjanya.

j. Lingkungan kerja

Secara global, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja mampu mencakup ruangan, tata letak, fasilitas, serta hubungan antar individu. Lingkungan kerja mampu menciptakan kondisi kerja yang aman dan tenang sehingga suasana kerja akan lebih kondusif, maka dapat memajukan hasil kerja individu. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat dianggap mempengaruhi kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Ketaatan karyawan akan tetap serta membela perusahaan mereka, yang membuktikan serta bekerja keras bahkan ketika perusahaan berada dalam kondisi yang buruk.

l. Komitmen

Bagaimana karyawan mematuhi kebijakan ataupun peraturan perusahaan di tempat mereka. Pada akhirnya, mematuhi janji atau kesepakatan akan berdampak pada kinerja mereka.

m. Disiplin kerja

Upaya karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat. Contohnya disiplin kerja misalnya waktu, seperti tepat waktu ketika bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

3. Aspek-Aspek Kinerja

Aspek- aspek kinerja karyawan menurut Hasibuan (2002) antara lain :

a. Prestasi kerja

Untuk mendapatkan pencapaian karyawan dalam melakukan tugas yang diserahkan dalam masalah ini, karyawan berusaha sebagai orang yang lebih baik setiap hari agar mereka dapat memberikan hasil terbaik kepada rekan kerja mereka. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mampu memajukan kinerja perusahaan.

b. Kedisiplinan

Seluruh karyawan mematuhi semua ketentuan yang disetujui dan melaksanakan tanggung jawab selaras pada prosedur.

c. Kreatifitas

Kreatifitas adalah kemampuan karyawan untuk menggabungkan pikiran atau gagasan baru dengan fakta yang ada dan menghasilkan solusi untuk masalah yang ada di perusahaan.

d. Kerjasama

Pada masalah ini, kerjasama mampu memilih terhadap keahlian karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja mereka sehingga mereka dapat mencapai hasil yang maksimal. Sementara adanya sistem komunikasi yang baik, maka kerjasama dalam suatu organisasi dapat ditinggalkan.

e. Kecakapan

Dapat dilihat terhadap keahlian karyawan yang selalu mengerjakan tanggung jawab yang diserahkan kepada karyawan hingga sebaik-baiknya.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah ketika seorang karyawan memiliki keahlian dapat mengatasi tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan serta bersedia untuk menerima segala tantangan yang terkait dengan tindakan yang dilakukannya.

Untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Bernadin & Russel, 2003) mampu melihat adanya aspek-aspek kinerja, yang meliputi :

a. *Quantity* (kuantitas)

Satuan dana, jumlah anggota dan masa aktivitas dapat digunakan untuk menunjukkan produksi yang dihasilkan.

b. *Quality* (kualitas)

Tingkatan dalam proses dari melakukan suatu tugas yang hamper sempurna.

c. *Timeliness* (ketepatan waktu)

Kegiatan-kegiatan ini mampu terselesaikan dengan pencapaian terhadap awal waktu yang telah dijadwalkan sambil mengoptimalkan waktu yang telah disediakan bagi kegiatan lain.

d. *Cost effectiveness* (efektifitas harga)

Efektifitas biaya adalah cara untuk memeriksa biaya dan hasil kesehatan yang diterima. Atau membandingkan intervensi, dengan intervensi lainnya. Misalnya dengan memperkirakan berapa biaya untuk mendapatkan suatu hasil kesehatan kedepan.

e. *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan)

Karyawan dapat membesarkan perasaan kerjasama, saling menghargai, serta memiliki niat baik antar karyawan lain serta yang lain.

Menurut Mathis & Jackson (2006) mengemukakan 5 aspek kinerja meliputi :

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Kuantitas diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan serta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan

kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan hampir dikatakan sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kualitas pada sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu hingga hasilnya. Ketepatan waktu adalah kemampuan menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dan hasil dapat diukur dari kecepatan dan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan. Ketepatan waktu juga diukur dari tugas selesai sesuai jadwal yang diberikan perusahaan.

d. Kehadiran

Kehadiran dimaksudkan kehadiran karyawan diperusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya memengaruhi kinerja karyawan tersebut.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditugaskan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan aspek-aspek yang sudah dijelaskan, peneliti menggunakan aspek kinerja menurut (Bernadin & Russel, 2003) untuk dasar teori dalam menyusun alat ukur. Hal tersebut berguna dalam mengetahui tingkat kinerja karyawan di Rumah Sakit “X” yang terdiri *quantity, quality, timeliness, cost effectiveness, interpersonal impact*.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang individu yang menerima pujian untuk pekerjaannya, perlakuan seorang atasan terhadap bawahannya, fasilitas yang memadai, penempatan jabatan yang diberikan, serta lingkungan kerja yang baik (Hasibuan, 2009). Sedangkan menurut (Dhania, 2010) menyatakan sesungguhnya kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan keluar melalui perasaan serta menciptakan prestasi mengenai pekerjaan yang diberikan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cara seseorang mampu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap seseorang terhadap berbagai pekerjaannya. Hal ini berarti sesungguhnya semakin tinggi perspektif kerja yang selaras terhadap kemauan seseorang, begitu juga semakin besar kepuasan kerja (Noor, 2013). Menurut (Suwatno & Donni, 2013) kepuasan kerja adalah cara seseorang mampu merasakan pekerjaannya. Perasaan ini dipengaruhi oleh bagaimana seseorang terlihat berbagai jenis pekerjaan mereka. Sedangkan menurut (Muyasyaroh, 2007) penting untuk memahami bagaimana persepsi positif karyawan tentang pekerjaan mereka. Dapat digunakan sebagai pedoman dapat memajukan kepuasan kerja yang berdampak terhadap kesehatan fisik, sosial, serta psikis karyawan.

kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tanggapan afektif atau perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Seseorang merasa puas terhadap suatu aspek tetapi merasa tidak puas terhadap suatu aspek atau beberapa aspek yang lainnya

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana individu memiliki sikap baik atau buruk terhadap pekerjaan yang sudah mereka selesaikan.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

(Luthans, 2006) berpendapat jika ada aspek pada kepuasan kerja, diantaranya :

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam suatu tanggung jawab, tentu akan memerlukan keahlian di masing-masing bidang yang terlibat dalam pekerjaan tersebut.

b. Atasan

Seorang atasan berfungsi sebagai acuan dan contoh untuk anggota, seorang kepala yang teratur yaitu seorang kepala yang mampu melindungi serta memiliki watak yang baik kepada bawahannya.

c. Rekan kerja

Selain menjadi individu yang hendak bekerja sama dalam melakukan pekerjaannya, rekan kerja mampu memberikan bantuan.

d. Promosi

Perusahaan pasti mampu membagikan kesempatan terhadap karyawannya untuk maju.

e. Gaji

Memenuhi kepentingan unik anggota, gaji diserahkan perusahaan kepada anggota sesuai ataupun tidak terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan.

Adapun aspek-aspek menurut (Robbins, 2003) dalam kepuasan kerja yang meliputi :

a. Pekerjaan

Pekerjaan yang sedang dilaksanakan individu biasanya berpengaruh pada hasil kerja yang mereka peroleh, terlepas dari apakah mempunyai elemen yang memuaskan ataupun sebaliknya. Semakin baik pekerjaan seseorang, maka semakin memuaskan hasilnya.

b. Upah

Balas jasa keuangan yang diberikan kepada karyawan selaku akibat pada peran mereka sebagai karyawan yang dapat membantu memperoleh tujuan perusahaan.

c. Promosi

Promosi jabatan adalah cara yang mungkin bagi sebagian orang untuk berkembang. Promosi jabatan biasanya menempuh dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas tambahan, namun promosi jabatan itu memiliki nilai karena jabatan itu menunjukkan pengakuan atas kinerja.

d. Pemeriksaan

Individu selalu membagikan intruksi atau isyarat untuk melakukan tugas. Ini terlaksana ketika kawasan pekerjaan sejalan dengan rekan kerja, ketika individu wajib melakukan tugas kerja serta arahan dalam pekerjaan yang mereka kerjakan di tempat kerja.

e. Rekan kerja

Rekan kerja adalah tempat dimana individu secara terus menerus berinteraksi selama melakukan pekerjaannya. Kerja mampu membuat individu merasa gembira dalam memperoleh lebih dari kemampuan atau sekedar uang yang dihasilkan dari pekerjaan mereka. Memiliki rekan kerja yang baik serta ramah mampu meningkatkan kepuasan kerja.

f. Penghargaan

Aspek ini menentukan seberapa bahagia seseorang dengan penghargaan yang diberikan untuk pekerjaan mereka. Setiap orang menginginkan usaha, kerja keras serta pengabdian yang dilangsungkan guna kemajuan perusahaan.

Sedangkan menurut Robins (2003) aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja :

a. Kerja yang secara mental menantang

Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang

menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan fungsi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

d. Rekan kerja yang mendukung

Seseorang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga

mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka

Berdasarkan aspek yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti menggunakan aspek kepuasan kerja menurut (Luthans, 2006). Untuk dasar teori dalam menyusun alat ukur. Hal tersebut berguna dalam mengetahui tingkat kinerja karyawan di Rumah Sakit “X” yang terdiri pekerjaan yang dilaksanakan, gaji, rekan kerja, pemimpin serta promosi.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Munandar (2004) lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja secara sosial dan fisik mencakup wujud, lokasi, rekan kerja, anggota, perlengkapan, jenis pekerjaan, kepala, budaya perusahaan, orang di luar perusahaan serta kebijakan dan peraturan yang ada dalam perusahaan. Namun, menurut (Handoko, 2012) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja efektif sesuai dengan keperluan anggota sehingga dapat menciptakan karyawan menyadari akan tanggung jawab mereka tentang perusahaan.

Menurut (Nitisemito, 2010) lingkungan kerja terdiri dari semua sesuatu yang berada di lingkungan pekerjaan serta mampu berpengaruh terhadap mereka dalam melakukan tugas yang telah diberikan. Sedangkan menurut (Isyandi, 2004) lingkungan kerja terdiri dari hal-hal meliputi suhu ruangan, kelembaban, ventilasi jendela, penerangan ruangan, keramaian,

kebersihan tempat kerja. Seandainya lingkungan kerja tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawan, hal itu mampu menyebabkan karyawan menjadi malas serta merasakan kebosanan. Jika pada gilirannya mengurangi semangat mereka untuk bekerja, yang pada akhirnya menyebabkan mereka tidak melakukan tugas yang mereka berikan.

Semua keadaan di sekitar tempat kerja, termasuk lingkungan kerja fisik, mampu berpengaruh terhadap karyawan secara langsung ataupun tidak (Sedarmayanti, 2009). (Sunyoto, 2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai elemen yang berperan dimana anggota dapat beraktivitas selaras dengan tanggung jawabnya. Menurut (Wijayanto, 2012) lingkungan kerja adalah bagian individu yang tidak secara tegas menjadi anggota dari lingkungan organisasi, disebabkan stakeholder internal yang merupakan anggota. Organisasi mempunyai kepentingan yang harus diperhatikan oleh manager. Lingkungan kerja efektif mampu mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Yang pada akhirnya, lingkungan kerja yang baik akan memajukan semangat kerja serta efisien. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan di mana perusahaan beroperasi.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan, ditarik kesimpulan jika lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik serta lingkungan sosial tidak bisa dipisahkan. Serta berpengaruh pada kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung saat mereka menjalani tugas mereka.

2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Aspek menurut (Simanjutak, 2003) dalam lingkungan kerja yang meliputi :

a. Pelayanan kerja

Aspek utama yang patut dilaksanakan seluruh perusahaan kepada karyawan adalah perlindungan karyawan. Perusahaan mampu melatih karyawan agar lebih termotivasi untuk bekerja, memiliki rasa tanggung jawab untuk menyempurnakan tugas mereka. Serta terus melindungi nama baik perusahaan melewati produktivitas serta tingkah laku mereka.

b. Kondisi kerja

Manajemen perusahaan mesti melakukan berbagai hal agar meyakinkan ke karyawan merasa aman saat bekerja. Keadaan kerja termasuk pencahayaan, temperatur yang bagus, kericuhan suara dapat terkendali, efek warna cat pada bangunan, besarnya ruangan yang dibutuhkan, serta kenyamanan saat bekerja.

c. Relasi karyawan

Relasi karyawan berguna dalam mewujudkan keproduktivitas sebab terjalin relasi yang baik antara dorongan, semangat, dan ambisi kerja terhadap relasi yang baik di tempat kerja. Jika hubungan antar karyawan tidak baik, maka motivasi serta kegairahan mereka mampu menurun yang pada akhirnya mampu menyebabkan produktivitas kerja yang menurun.

Menurut (Afandi, 2018) aspek-aspek dalam lingkungan kerja diantaranya :

a. Bantuan kerja

Hal penting yang patut dilaksanakan semua perusahaan kepada karyawannya. Bantuan baik mampu meningkatkan dorongan untuk bekerja, memiliki rasa komitmen terhadap menyempurnakan tugas yang mereka kerjakan. Serta menjaga reputasi perusahaan melalui produktivitas mereka.

b. Kondisi kerja

Manajemen organisasi wajib dilakukan perusahaan agar karyawan yakin jika mereka aman ketika bekerja. Kondisi kerja yang aman termasuk pencahayaan yang baik, temperatur yang sesuai, serta kenyamanan dalam bekerja.

c. Hubungan pegawai

Relasi anggota berguna untuk keproduktifan karyawan. Hal tersebut dikarenakan ada hubungan antara ambisi kerja dengan semangat, serta relasi yang baik dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak harmonis antar anggota mampu menghilangkan motivasi serta energi, dengan begitu dapat menurunnya keproduktifan karyawan.

Menurut (Nitisemito, 2002) aspek-aspek yang ada pada lingkungan kerja adalah :

a. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Melengkapi sarana dan prasarana tempat kerja yang mampu menunjang serta memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

b. Suasana atau kondisi kerja

Karyawan ingin lingkungan kerja yang baik agar mereka merasa nyaman dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Temperatur, cahaya, kebersihan, keamanan, suara, serta faktor lain yang mampu menjadi komponen lingkungan kerja.

c. Hubungan dengan rekan kerja

Membuat lingkungan kerja nyaman untuk bawahan serta dapat membangun relasi kerja yang baik.

d. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan

Interaksi yang terjadi antara atasan dengan bawahannya membentuk lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk tinggal di perusahaan.

Berdasarkan aspek yang telah dijelaskan, peneliti menggunakan aspek dalam menyusun alat ukur lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2002) yaitu, tersedianya fasilitas untuk karyawan, suasana/kondisi kerja, relasi

pada rekan kerja, serta hubungan antar bawahan dengan atasan. Hal tersebut berguna dalam mengetahui tingkat lingkungan kerja di Rumah Sakit “X”.

D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja perawat

Pegawai mempunyai tingkat kinerja yang tinggi, serta mampu bekerja dengan baik dan menciptakan keluaran yang bagus. Kinerja karyawan salah satu hal yang menentukan kesuksesan organisasi atau instansi saat meraih tujuan. Sebagaimana yang dinyatakan oleh (Moehariono, 2014), kinerja yaitu gambaran tentang tingkat pelaksana program aktivitas saat mewujudkan target, visi serta misi dari organisasi, membentuk perancangan skema organisasi. Setiap perserikatan mampu berusaha untuk mencapai tujuan. Maka harus fokus terhadap beberapa hal. Sumber daya manusia adalah hal yang menjadi sumber utama. Menurut (Nimalathasan & Balasundaram, 2012). Perusahaan harus selalu memiliki karyawan yang terampil serta produktif. Adanya kinerja yang tinggi, pegawai mampu bekerja dengan efektif serta mampu memanifestasikan *output* yang sesuai. Kinerja karyawan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan yang mencapai tujuannya. Akibatnya, kinerja karyawan mampu berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti ketika perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya, akan berdampak negatif terhadap karyawannya. Mungkin sulit bagi organisasi ataupun rumah sakit yang terlibat untuk memenuhi peluang pekerjaan tersebut. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, karyawan harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formalnya. Oleh sebab itu para karyawan harus dibujuk atau dipikat agar bertahan di dalam organisasi. Agar karyawan mau bertahan dan tetap bekerja dengan baik, organisasi atau perusahaan tentunya harus memperhatikan kebutuhan mereka. Kebutuhan para karyawan bukan hanya terkait dengan gaji, tetapi juga bagaimana perasaan mereka dengan lingkungan kerja (hubungan dengan rekan kerja atau dengan pekerjaan). Handoko (2008) menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, serta berprestasi

kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Apabila seorang karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, itu mampu berdampak buruk terhadap pekerjaannya. Serta kemungkinan besar pekerjaannya tidak diselesaikan dengan maksimal, yang pasti akan merugikan organisasi. Kepuasan kerja dikenal juga kondisi emosional yang dapat terbentuk antara hak pegawai dengan perusahaan yang selaras pada nilai balas jasa yang dibutuhkan pegawai (Martoyo, 2000). Orang memerlukan sebagian besar waktunya untuk bekerja di perusahaan, serta kebanyakan karyawan menginginkan perusahaan menyiapkan tempat kerja yang aman serta menyenangkan. Adapun di Negara lain, sangat mengawasi peringkat perusahaan terbaik. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yaitu nilai kebaikan yang dianggap sebagai kemauan baik untuk karyawannya.

Perawat mampu melakukan pekerjaannya secara optimal, nyaman, dan aman di tempat kerja mereka lingkungan kerja mereka dapat dikatakan baik. Menurut (Prihantoro, 2019) lingkungan kerja adalah komponen yang berpengaruh pada keproduktifan dan keefektifan kerja pegawai. Jika lingkungan kerja sanggup menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tenang, maka mampu meningkatkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja bisa berbentuk lingkungan material, misalnya lokasi dan media pembuatan, atau lingkungan psikologis, contohnya lingkungan ketika antar pegawai sedang menjalin komunikasi.

Pada saat perawat merasa tenang dan mampu menyelesaikan tanggung jawab dengan baik, itu merupakan kondisi kerja yang baik. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017) sebab tempat kerja memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka secara maksimal untuk mencapai hasil terbaik. Sebaliknya yang dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2011), lingkungan kerja non fisik terdiri dari semua elemen aturan serta kerja psikologisfisik. Komponen-komponen ini mampu berdampak pada kepuasan kerja dan dorongan untuk menghasilkan sesuatu.

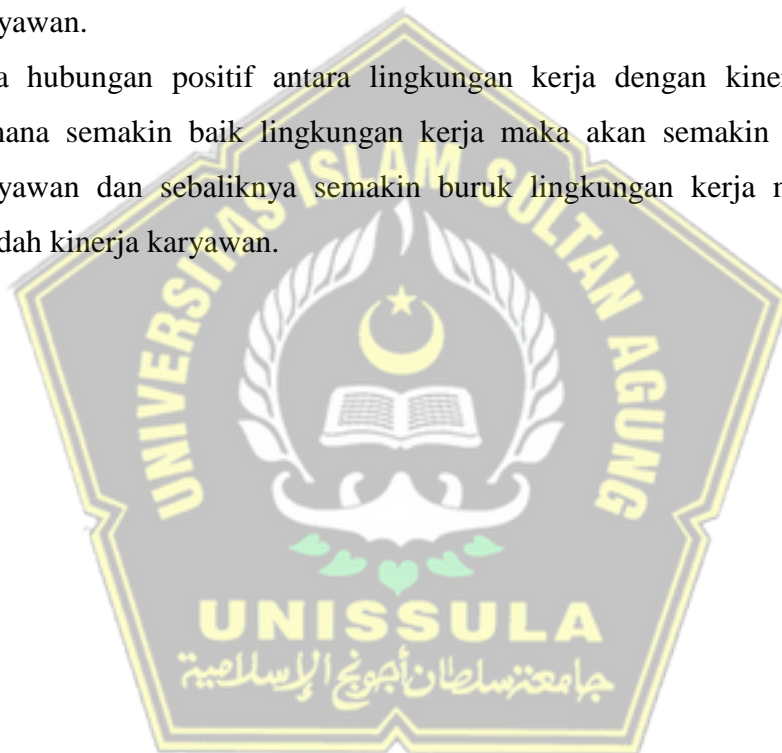
Berdasarkan penjelasan yang telah dicantumkan, ditarik kesimpulan adanya hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



E. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian banyaknya teori yang diterangkan, maka ada hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Ada hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat.
2. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.
3. Ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.



kemudian semakin tinggi kinerja perawat tersebut. Namun apabila sebaliknya, jika semakin rendah skor yang akan diperoleh karyawan maka akan semakin rendah kinerja perawat tersebut.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Jika karyawan merasa puas dalam pekerjaan, maka mereka akan bersifat positif dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebaliknya. Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja dari teori (Luthans, 2006) terdiri dari pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi serta gaji. Apabila semakin tinggi skor yang mampu didapat karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut. Namun apabila sebaliknya, jika semakin rendah skor yang akan diperoleh karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerja perawat tersebut.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan sosial yang tidak dapat dipisahkan dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Skala lingkungan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek lingkungan kerja dari teori (Nitisemito, 2002) yaitu, tersedianya fasilitas untuk karyawan, suasana atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan antar bawahan dengan pimpinan. Apabila semakin tinggi skor yang akan didapat karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut. Namun apabila sebaliknya, jika semakin rendah skor yang akan didapat karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerja perawat tersebut.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan data

1. Populasi

Populasi adalah bagian generalisasi yang dimana ada individu dengan karakteristik yang telah ditentukan, serta mempunyai kualitas saat diamati kemudian menjadi kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu perawat Rumah Sakit X. Berdasarkan pada data yang dipunyai oleh Rumah Sakit X, populasi dalam penelitian ini berjumlah 108 perawat.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel yakni separuh dari total atau jumlah yang memiliki karakteristik selaras pada populasi. Sampel pada penelitian yang dilakukan memakai taraf kesalahan 10% dengan jumlah 78 menurut tabel dari penetapan total sampel dari Isaac dan Michael (Sugiyono, 2010).

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah prosedur yang digunakan untuk penetapan sampel serta besar sampel (Martono, 2011). *Simple random sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang nantinya akan digunakan. Pengaplikasiannya yaitu dengan cara disebarluaskan melalui kepala bagian perawat yang dilakukan dengan acak. Pengambilan sampel memakai metode ini dengan cara mengambil acak sampel dari anggota populasi tanpa memperdulikan tingkatan pada populasi (Sugiyono, 2004).

D. Metode Pengumpulan Data

Dilakukannya metode pengumpulan data berguna untuk alat ukur pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala memiliki banyak pernyataan secara tertulis tentang fenomena kaitannya dengan variabel yang nantinya diteliti. Skala likert digunakan pada penelitian ini, dimana responden diperintah untuk memilih satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang selaras pada kondisi ataupun persepsi responden (Azwar, 1999). Tujuan dari skala likert adalah mengukur sikap atau pemikiran individu maupun kelompok tentang fenomena yang terjadi di sosial. Skala pada penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan 3 skala, antara lain skala kinerja, skala kepuasan kerja dan skala lingkungan kerja :

1. Kinerja

Proses menyusun skala kinerja menyesuaikan aspek pada (Bernadin, et al., 2003) meliputi *quantity*, *quality*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *interpersonal impact*. Terdapat 40 aitem pernyataan pada skala dimana disajikan dengan dua bentuk yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* merupakan aitem dengan berisikan dukungan, pemihakan, dan yang sesuai dengan ciri-ciri variabel yang nantinya diukur. Sedangkan aitem *unfavorabel* berisikan aitem yang tidak menunjukkan pemilikan, dukungan serta berlawanan dengan ciri variabel yang diukur.

Skala ini memuat beberapa pernyataan dengan empat alternatif pilihan jawaban, antara lain sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Untuk penilaian aitem *favorable* skor 4 untuk respon sangat sesuai (SS), skor 3 untuk respon sesuai (S), skor 2 untuk respon tidak sesuai (TS), dan skor 1 untuk respon sangat tidak sesuai (STS). Disisi lain, penilaian aitem *unfavorable* yaitu skor 1 untuk opsi sangat sesuai, skor 2 untuk opsi sesuai, skor 3 untuk opsi tidak sesuai, dan skor 4 untuk opsi sangat tidak sesuai. Berikut adalah *blueprint* skala kinerja :

Tabel 1. *Blueprint* Skala Kinerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Quantity</i>	4	4	8
2.	<i>Quality</i>	4	4	8
3.	<i>Timeliness</i>	4	4	8
4.	<i>Cost effectiveness</i>	4	4	8
5.	<i>Interpersonal impact</i>	4	4	8
	Total	20	20	40

2. Kepuasan kerja

Penyusunan pada skala kepuasan kerja menyesuaikan aspek menurut (Luthans, 2006) meliputi pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, rekan kerja, dan atasan. Terdapat 40 aitem pernyataan pada skala dimana disajikan dengan dua bentuk yaitu *favorable* dan *unfavorable*.

Skala ini memuat beberapa pernyataan dengan empat alternatif pilihan jawaban, antara lain sangat STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai

S), S (Sesuai), dan SS (Sangat Sesuai). Selanjutnya, untuk setiap respon terhadap aitem *favorable* memiliki nilai 4 hingga 1, sedangkan respon untuk aitem *unfavorable* memiliki nilai 1 hingga 4. Berikut adalah *blueprint* skala kepuasan kerja :

Tabel 2. *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Pekerjaan itu sendiri	4	4	8
2.	Atasan	4	4	8
3.	Rekan Kerja	4	4	8
4.	Promosi	4	4	8
5.	Gaji	4	4	8
Total		20	20	40

3. Lingkungan Kerja

Penyusunan skala lingkungan kerja menyesuaikan aspek pada menurut (Nitisemito, 2002) yaitu, tersedianya fasilitas untuk karyawan, suasana atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan antar bawahan dengan pimpinan. Terdapat 32 aitem pernyataan pada skala dimana disajikan dengan dua bentuk yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*.

Skala ini memuat beberapa pernyataan dengan empat alternatif pilihan jawaban, antara lain sangat STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai), dan SS (Sangat Sesuai). Selanjutnya, untuk setiap respon terhadap aitem *favorable* memiliki nilai 4 hingga 1, sedangkan respon untuk aitem *unfavorable* memiliki nilai 1 hingga 4. Berikut adalah *blueprint* skala Lingkungan Kerja :

Tabel 3. *Blueprint* Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fasilitas	4	4	8
2.	Suasana atau kondisi kerja	4	4	8
3.	Hubungan dengan rekan kerja	4	4	8
4.	Hubungan antar bawahan dengan pimpinan	4	4	8
Total		16	16	32

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Aitem

1. Validitas

Menurut (Azwar , 2016), validitas merupakan sejauhmana ketepatan dan kecermatan dari alat ukur untuk menjalankan fungsi ukurnya. Alat ukur dapat dianggap memiliki validitas tinggi jika mampu memberikan hasil alat ukur yang sesuai pada tujuan saat dilakukannya pengukuran dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan validitas isi yang didapatkan dari proses panduan peneliti untuk menetapkan bahasa yang nantinya akan digunakan pada skala penelitian.

Kepastian akal sehat tentang keselarasan dan relevansi dari aitem bertujuan agar dapat mengukur skala yang tidak berdasarkan pada penilaian peneliti, namun juga membutuhkan persetujuan penilaian dari penilai yang kompeten atau disebut dengan *expert judgement*. *Expert judgement* penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Fungsi dari uji daya beda aitem adalah untuk mengukur aitem mana yang dapat membedakan antar individu maupun kelompok yang mempunyai dan tidak mempunyai atribut untuk diukur (Azwar, 2012). Maksud dari aitem dengan daya beda tinggi yaitu aitem dapat membedakan subjek yang punya sifat positif maupun negatif. Indeks daya diskriminasi adalah penunjuk yang kaitannya fungsi aitem dengan fungsi semua skala yang diuji dengan cara menilai koefisien korelasi antara skor subjek terhadap aitem dengan hasil total skor tes. Uji daya beda aitem memakai program SPSS (*Statistical Product and Service Solution versi 25.0 for Windows*). Selanjutnya, peneliti memakai pedoman atau batas acuan $\geq 0,3$, namun jika ada banyak aspek yang aitemnya tidak memenuhi dapat menurunkan batasan menjadi $\geq 0,25$ (Azwar, 2012).

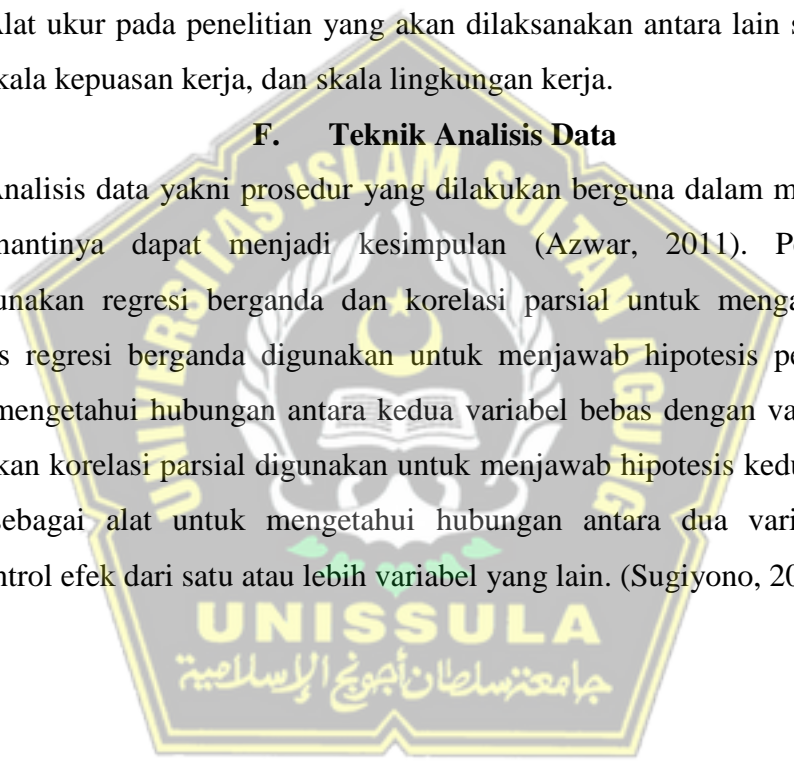
3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas yaitu dimana skor deviasi individu menunjukkan hasil yang konsisten walaupun dilakukan tes dengan jangka waktu yang berbeda (Suryabrata, 2000). Sedangkan menurut (Azwar, 2016) reliabilitas adalah

dimana pengukuran alat tes memperoleh hasil yang dapat diyakini dan sifatnya konsisten. Alat ukur yang memiliki reliabilitas tinggi akan menunjukkan hasil yang sama walaupun digunakan dengan waktu yang berbeda dan secara berulang. Koefisien reliabilitas ada pada rentang angka 0.00 - 1.00 maksudnya yaitu koefisien reliabilitas yang nilainya mendekati 1.00, maka akan semakin reliabel alat ukurnya (Azwar, 2012). Teknik analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*). Alat ukur pada penelitian yang akan dilaksanakan antara lain skala kinerja, skala kepuasan kerja, dan skala lingkungan kerja.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yakni prosedur yang dilakukan berguna dalam mengolah data yang nantinya dapat menjadi kesimpulan (Azwar, 2011). Penelitian ini menggunakan regresi berganda dan korelasi parsial untuk menganalisis data. Analisis regresi berganda digunakan untuk menjawab hipotesis pertama yakni untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat sedangkan korelasi parsial digunakan untuk menjawab hipotesis kedua dan ketiga yaitu sebagai alat untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan mengontrol efek dari satu atau lebih variabel yang lain. (Sugiyono, 2009).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Orientasi kancah penelitian merupakan tahap awal sebelum penelitian yang dilakukan guna merencanakan dan mempersiapkan sebuah penelitian agar proses yang dijalankan berjalan dengan lancar. Penelitian ini berlokasi di Rumah Sakit X yang merupakan salah satu Rumah Sakit Islam di kawasan pantura. Rumah sakit X memiliki fasilitas ruangan yang meliputi ruang VIP 13, ruang perawat 2, kelas I totalnya 12 kamar, kelas II totalnya 23 kamar, kelas III dengan jumlah 22 kamar, 2 ruang isolasi, 1 ruang HCU, ruang operasi, hemodialisa, IGD, ruang rawat jalan (poli), mushola, kantin dan parkir.

Kesiapan Rumah Sakit di Kabupaten Rembang tidak selaras pada pertumbuhan dan perkembangan di masyarakat kabupaten Rembang. Kenyataannya dapat memotivasi bagi Ikatan Hajaah Nahdlatul Ulama untuk membangun Rumah Sakit X sebagai jalan keluar di sosial dengan kebutuhan bantuan kesehatan yang mendukung masyarakat. Kesempatan utama RS X yaitu Trauma Center dengan memprioritaskan layanan penindakan bedah tulang atau ortopedi. Selain itu, dengan adanya peluang secara tata letak geografis, Kabupaten Rembang terletak di sepanjang jalur pantura \pm 80 Km dengan tingkat kecelakaan yang tinggi.

Penelitian dimulai dengan studi pendahuluan berupa wawancara kepada sejumlah perawat Rumah Sakit X mengenai kinerja perawat. Langkah selanjutnya yang peneliti lakukan yaitu menetapkan subjek selaras dengan kriteria yang telah ditentukan dan menyiapkan kebutuhan yang nantinya akan dipakai ketika penelitian. Selanjutnya, peneliti memilih teori sebagai referensi penelitian dan menyatukan data untuk penelitian.

Pertimbangan peneliti menjadikan Rumah Sakit X sebagai tempat penelitian, antara lain :

- a. Penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat belum pernah dilaksanakan di tempat tersebut.
- b. Mendapat izin dari pihak Rumah Sakit X untuk melakukan penelitian dengan syarat tidak menyebutkan nama Rumah Sakit.
- c. Total serta karakteristik perawat yang diteliti selaras dengan persyaratan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pada pengamatan diatas, peneliti setuju untuk melaksanakan penelitian di Rumah Sakit X dengan memenuhi persyaratan yang telah disepakati bersama.

2. **Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Tahapan persiapan dilakukan guna meninjau dan memastikan secara keseluruhan agar penelitian berjalan dengan lancar dan selaras dengan tahapannya sehingga dapat memperoleh hasil yang baik. Langkah-langkah mempersiapkan penelitian mencakup perizinan, menyusun alat ukur, percobaan alat ukur yang akan dipakai, diskriminasi aitem jika diperlukan, serta pengukuran realibilitas alat ukur. Selanjutnya rincian penjelasan dari tahap yang sudah dilaksanakan yakni sebagai berikut:

a. **Persiapan Perizinan**

Perizinan menjadi salah satu syarat pelaksanaan penelitian yang sesuai dengan prosedur penelitian. Pembuatan surat perizinan penelitian dalam penelitian ini diterbitkan secara resmi oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang Fakultas Psikologi yang ditunjukkan pimpinan Rumah Sakit X melalui nomor surat 399/C.1/Psi-SA/III/2023 untuk kepentingan penelitian mencakup izin tempat penelitian, pengambilan data wawancara, penyebaran angket penelitian, dan pengambilan dokumentasi penelitian.

b. **Penyusunan Alat Ukur**

Skala merupakan alat ukur yang berfungsi dalam menyatukan data pada penelitian kuantitatif. Penyusunan skala merujuk pada beberapa aspek yang mendeskripsikan masing-masing variabel yang mengacu pada indikator perilaku sehingga memicu subjek untuk

memberikan respon jawaban yang merupakan refleksi diri subjek. Penelitian yang akan dijalankan menggunakan skala kinerja, skala kepuasan kerja dan skala lingkungan kerja. Berikut penjelasan terkait skala yang dipakai pada penelitian:

1) Skala Kinerja

Pembentukan skala kinerja menyesuaikan aspek pada (Bernadin, *et al.*, 2003) meliputi *quantity*, *quality*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *interpersonal impact*. Skala kinerja dengan total 40 aitem berisikan 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable* serta menawarkan 4 alternatif opsi antara lain sangat tidak sesuai, tidak sesuai, sesuai, dan sangat sesuai. Pemberian skor pada *favorable* sebagai berikut; SS = 4, S = 3, TS = 2 dan STS = 1. Sedangkan pemberian skor pada *unfavorable* yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4. Sebaran distribusi aitem skala kinerja antara lain :

Tabel 4. Sebaran Distribusi Aitem Skala Kinerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Quantity</i>	1,11,21,31	6,16,26,36	8
2.	<i>Quality</i>	2,12,22,32	7,17,27,37	8
3.	<i>Timeliness</i>	3,13,23,33	8,18,28,38	8
4.	<i>Cost effectiveness</i>	4,14,24,34	9,19,29,39	8
5.	<i>Interpersonal impact</i>	5,15,25,35	10,20,30,40	8
	Total	20	20	40

2) Skala Kepuasan Kerja

Pembentukan skala kepuasan kerja menyesuaikan aspek (Luthans, 2006) meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi atasan, dan rekan kerja. Skala kepuasan kerja berjumlah 40 aitem yang berisikan 20 *favorable* dan 20 *unfavorable* dan menawarkan empat alternatif pilihan jawaban yakni sangat tidak sesuai, tidak sesuai, sesuai dan sangat sesuai. Sebaran distribusi aitem skala kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 5. Sebaran Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,11,21,31	6,16,26,36	8
2.	Atasan	2,12,22,32	7,17,27,37	8
3.	Rekan Kerja	3,13,23,33	8,18,28,38	8
4.	Promosi	4,14,24,34	9,19,29,39	8
5.	Gaji	5,15,25,35	10,20,30,40	8
	Total	20	20	40

3) Skala Lingkungan Kerja

Penyusunan skala lingkungan kerja menyesuaikan aspek menurut (Nitisemito, 2002) yaitu, tersedianya fasilitas untuk karyawan, suasana atau kondisi kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja. Skala lingkungan kerja berjumlah 32 aitem berisikan 16 *favorable* dan 16 *unfavorable* serta menawarkan 4 pilihan opsi yaitu SS, S, TS, dan STS. Sebaran distribusi aitem skala lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 6. Sebaran Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fasilitas	1,9,17,25	5,13,21,29	8
2.	Suasana atau kondisi kerja	2,10,18,26	6,14,22,30	8
3.	Hubungan dengan rekan kerja	3,11,19,27	7,15,23,31	8
4.	Hubungan antar bawahan dengan pimpinan	4,14,20,28	8,16,24,32	8
	Total	16	16	32

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur ini dilakukan bertujuan mengukur daya beda aitem dan reliabilitas sebelum dilakukannya penelitian. Pada tanggal 24 Mei 2023 dijalankannya uji coba alat ukur menggunakan skala yang telah cetak dan dibagikan ke 30 responden secara langsung. Uji alat ukur dilakukan pada skala kinerja, skala kepuasan kerja dan skala

lingkungan kerja. Adapun ulasan data responden uji coba alat ukur yang ditentukan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Data Subjek Uji Coba Alat Ukur

No	Jenis Kelamin	Jumlah Yang Mengisi
1.	Laki-laki	11 Responden
2.	Perempuan	19 Responden
	Total	30 Responden

Langkah selanjutnya yaitu mengecek skala yang telah di isi oleh responden dengan memberi skor sesuai dengan prosedur penskoran dan diuraikan memakai SPSS. Setelah dilakukan uji daya beda, ditemukan beberapa aitem yang gugur dikarenakan daya beda aitem $\leq 0,30$ sehingga diterapkan diskriminasi aitem dan dilakukan penomoran kembali tanpa melibatkan aitem yang gugur pada masing-masing variabel (Azwar, 1999).

d. Uji Daya Beda Dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Proses selanjutnya sesudah penskoran aitem masing-masing skala adalah menguji koefisien reliabilitas dan daya beda aitem pada skala kepuasan kerja, skala lingkungan kerja dan skala kinerja. Daya beda aitem dapat dikatakan tinggi jika mempunyai koefisien korelasi aitem $\geq 0,3$, namun aitem yang lolos tetapi tidak mencakup syarat batas minimal $\geq 0,3$ dapat dipikirkan kembali untuk menggunakan batas acuan menjadi $\geq 0,25$ (Creswell, 2016). Pemeriksaan daya beda aitem dan reliabilitas dikerjakan dengan SPSS. Adapun hasil pengukuran uji daya beda aitem dan reliabilitas pada beberapa skala, antara lain:

1) Skala Kinerja

Berdasarkan hasil pemeriksaan daya beda aitem kepada 30 subjek pada skala kinerja berisikan 40 aitem dapat diketahui bahwa 36 aitem mempunyai daya beda tinggi dan 4 aitem memiliki daya beda rendah. Batas kriteria koefisien yang diterapkan sebagai acuan adalah $\geq 0,30$. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berkisar pada 0,302 hingga 0,853. Sedangkan koefisien indeks daya beda rendah berkisar pada -0,273 hingga 0,295. Estimasi

reliabilitas skala konsep diri diukur menggunakan teknik *alpha cronbach* dari 36 aitem menunjukkan hasil sebesar 0,950 maka dapat dianggap *reliable*. Berikut rincian daya beda aitem pada skala kinerja yakni :

Tabel 8. Rincian Beda Daya Aitem Skala Kinerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR	
1.	<i>Quantity</i>	1,11,21,31	6,16,26*,36	7	1	8
2.	<i>Quality</i>	2,12,22,32	7,17,27,37	8	0	8
3.	<i>Timeliness</i>	3,13,23,33	8*,18,28,38*	6	2	8
4.	<i>Cost effectiveness</i>	4*,14,24,34	9,19,29,39	7	1	8
5.	<i>Interpersonal impact</i>	5,15,25,35	10,20,30,40	8	0	8
Total		20	20	36	4	40

Keterangan : * aitem dengan daya beda rendah

DBT : Daya Beda Tinggi

DBR : Daya Beda Rendah

2) Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pemeriksaan daya beda aitem pada skala kepuasan kerja berisikan 40 aitem dapat diperoleh 38 aitem daya beda tinggi dan 2 aitem daya beda rendah. Batas kriteria koefisiensi yang diaplikasikan sebagai acuan adalah $r_{ix} \geq 0,30$. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berkisar pada 0,322 hingga 0,840. Sedangkan koefisiensi indeks daya beda rendah berkisar pada -0,366 hingga 0,260. Estimasi reliabilitas skala konsep diri dari 38 aitem menunjukkan hasil berkisar 0,960. Adapun rincian daya beda aitem pada skala kepuasan kerja yakni sebagai berikut:

Tabel 9. Rincian Beda Daya Aitem Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,11*,21,31	6,16,26,36	7	1	8
2.	Atasan	2,12,22,32	7,17,27,37	8	0	8
3.	Rekan Kerja	3*,13,23,33	8,18,28,38	7	1	8
4.	Promosi	4,14,24,34	9,19,29,39	8	0	8
5.	Gaji	5,15,25,35	10,20,30,40	8	0	8
	Total	20	20	38	2	40

Keterangan : * aitem dengan daya beda rendah

DBT : Daya Beda Tinggi

DBR : Daya Beda Rendah

3) Skala Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pemeriksaan daya beda aitem pada skala lingkungan kerja berisikan 32 aitem diperoleh 27 aitem dengan daya beda tinggi dan 5 aitem dengan daya beda rendah. Batas kriteria koefisiensi yang digunakan sebagai acuan yakni $\geq 0,30$. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi sebesar pada 0,332 hingga 0,788. Sedangkan koefisiensi indeks daya beda rendah sebesar - 0,423 hingga 0,267. Estimasi reliabilitas skala konsep diri dari 38 aitem menunjukkan hasil sebesar 0,930. Berikut adalah rincian daya beda aitem pada skala lingkungan kerja :

Tabel 10. Rincian Beda Daya Aitem Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR	
1.	Fasilitas	1,9,17,25	5*,13,21,29*	6	2	8
2.	Suasana atau kondisi kerja	2,10,18,26	6,14,22,30	8	0	8
3.	Hubungan dengan rekan kerja	3*,11,19,27	7,15*,23,31	6	2	8
4.	Hubungan antar bawahan dengan pimpinan	4,12,20,28	8,16,24*,32	7	1	8
	Total	16	16	27	2	32

Keterangan : * aitem dengan daya beda rendah

DBT : Daya Beda Tinggi

DBR : Daya Beda Rendah

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan setelah peneliti menguji alat ukur guna mengetahui aitem yang memenuhi batas kriteria koefisien sehingga dapat digunakan untuk mengambil data penelitian. Skala penelitian dibagikan kepada 78 responden yang merupakan perawat Rumah Sakit X terdiri dari perawat laki-laki dan perawat perempuan. Teknik dalam penentuan sampel yaitu menggunakan *simple random sampling*. Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 6-12 Juni 2023.

Tabel 11. Data Responden Penelitian

No	Jenis kelamin	Jumlah yang mengisi
1.	Laki-laki	23 Responden
2.	perempuan	55 Responden
	Total	78 responden

Tabel 12. Demografi Subjek Penelitian

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase	Total
1.	Jenis kelamin			
	a. Laki-laki	23	29,4%	78
	b. Perempuan	55	70,5%	
2.	Usia			
	a. 23- 24 tahun	9	11,6%	78
	b. 25-30 tahun	26	33,3%	
	c. 31-43 tahun	43	55,1%	

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan tahapan sebelum melakukan uji analisis data meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Adapun hasil uji asumsi sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna dalam mengungkap apakah data memiliki distribusi normal ataupun tidak. Uji normalitas diaplikasikan memakai teknik *One-sample kolmogrov smirnov z* dengan bantuan SPSS. Data dikatakan mempunyai distribusi normal jika tingkat signifikansi $>0,05$. Berikut adalah hasil dari uji normalitas :

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std deviasi	Ks-Z	Sig.	P	Ket.
Kepuasan kerja	109,28	5,840	0,141	0,080	>0,05	Normal
Lingkungan kerja	89,91	5,664	0,057	0,951	>0,05	Normal
Kinerja	109,56	2,776	0,137	0,099	>0,05	Normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilaksanakan yang bertujuan untuk mengungkap bahwa hubungan antara variabel tergantung dan variabel bebas. Uji linieritas diaplikasikan dengan uji Flinier data penelitian dikatakan linier jika nilai signifikansi sebesar $\leq 0,05$.

Berdasarkan pada uji linieritas kepuasan kerja dengan kinerja memperoleh Flinier sebesar 22,707 taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p \leq 0,05$) Hal tersebut dapat dilihat jika kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai hubungan linier. Sedangkan hasil uji linieritas antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja memperoleh Flinier sebesar 0,414 taraf signifikansi $p = 0,522$ ($p \geq 0,05$). Hal tersebut dapat dilihat jika lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan secara linier terhadap variabel kinerja.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa dalam satu model regresi terdapat hubungan antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan menggunakan teknik regresi serta dapat dilihat pada skor VIF (*variance inflation factor*) ditunjukkan angka < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ artinya menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen dalam sebuah penelitian.

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian memperoleh skor VIF (*variance inflation factor*) sebesar 1,012 dimana skor tersebut < 10 dan skor *tolerance* 0,988 dimana skor tersebut $> 0,1$. Hal ini menyatakan jika tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas pada penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Penelitian ini melakukan uji korelasi memakai teknik regresi berganda. Hal ini bertujuan mengungkap apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja.

Berdasarkan uji korelasi antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh R sebesar 0,496 dan F_{hitung} sebesar 12,247 taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat diartikan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit X. Skor koefisien prediktor kepuasan kerja sebesar 0,235 dan skor koefisien prediktor lingkungan kerja sebesar -0,063 dengan skor konstan 89,554 maka persamaan garis regresi diperoleh $Y = 0,235 + 0,063x_1 - 0,063x_2 + 89,554$. Berdasarkan persamaan garis telah menunjukkan jika mean skor kinerja (kriterium Y) perawat Rumah Sakit X dapat terjadi perubahan sebesar 0,235 tiap perubahan yang akan terbentuk pada kepuasan kerja (prediktor x_1) serta dapat terjadi perubahan sebesar -0,063 tiap perubahan yang akan terbentuk pada lingkungan kerja (prediktor x_2).

Hasil dari penjabaran pada hipotesis pertama menunjukkan jika kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif terhadap kinerja sebesar 23,71% didapat dari $(0,480 \times 0,494 \times 100\%)$ yang mengacu rumus sumbangan tiap variabel yaitu $r_{yx} \times \beta \times 100\%$. Sedangkan lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 0,95% terhadap kinerja yang didapat dari $(-0,074 \times -0,128 \times 100\%)$. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempunyai sumbangan efektif secara keseluruhan sebesar 24,66% terhadap kinerja dengan koefisien determinasi hasil r^2 sebesar 0,246 sedangkan 75,34% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua akan diuji menggunakan korelasi parsial. Uji korelasi parsial bertujuan untuk memeriksa apakah ada hubungan antara

variabel dependen dengan variabel independen dengan syarat salah satu variabel terikat akan dikendalikan. Berdasarkan hasil uji korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja diketahui mendapat skor r_{xly} sebesar 0,492 taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,5$), maka diartikan jika ada hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat Rumah Sakit X. Hal ini menyatakan jika hipotesis kedua diterima.

c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga diuji memakai korelasi parsial. Berdasarkan pada hasil uji korelasi lingkungan kerja dengan kinerja memperoleh skor r_{x2y} sebesar -0,145 taraf signifikansi sebesar 0,209 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit X sehingga hal ini menyatakan jika hipotesis ketiga ditolak.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian dirancang untuk deskripsi skor subjek terhadap perhitungan dan memperjelas kondisi subjek dengan atribut yang telah diteliti. Klasifikasi subjek di penelitian ini memakai model distribusi normal. Hal tersebut berguna dalam pengelompokan subjek ke dalam kelompok yang bertingkat di setiap variabelnya. Norma kategorisasi yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 14. Norma Kategorisasi

Rentang skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \delta < x$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \delta < x \leq \mu + 1,5 \delta$	Tinggi
$\mu - 0,5 \delta < x \leq \mu + 0,5 \delta$	Sedang
$\mu - 1,5 \delta < x \leq \mu + 0,5 \delta$	Rendah
$x \leq \mu - 1,5 \delta$	Sangat Rendah

Keterangan : μ = mean hipotetik, δ = standar deviasi hipotetik

Tabel distribusi norma yang dipaparkan diatas mempunyai patokan subjek yang mempunyai skor di sebelah kiri ($z = -1,5$) sama dengan patokan yang berbeda di sebelah kanan ($z = 1,5$) yaitu 6,7%. Patokan subjek yang skornya berbeda disebelah kiri ($z = -0,5$) adalah 39%, sehingga yang terletak antara ($z = -$

0,5) dan ($z = -1,5$) sebesar $39\% - 6,7\% = 32,3\%$. Proporsi subjek yang berbeda disebelah kiri ($z=0$) adalah 50% sehingga subjek yang berbeda di antara ($z=0$) dan ($z = -0,5$) adalah 11%. Patokan subjek yang berbeda ($z = -0,5$) dan ($z = 0,5$) adalah $2 \times 11\% = 22\%$. Distribusi diatas cocok diterapkan sebagai dasar kategorisasi subjek (Azwar, 2012).

1. Deskripsi Data Kinerja

Skala kinerja berisi 36 aitem dengan daya beda tinggi dan pemberian skor pada masing-masing aitem sebesar dari 1 hingga 4. Skor minimum didapat subjek 36 yang berawal dari (36×1) dan skor tertinggi yaitu 144 yang bersumber dari (36×4). Rentang skor skala sebesar 108 didapat dari perhitungan skor terbesar dikurang skor terendah yaitu ($144 - 36$). Nilai standar deviasi diperoleh sebesar 18 didapat dari perhitungan skor terbesar dikurangi skor terkecil kemudian dibagi enam satuan deviasi standar ($((144 - 36) : 6)$). Sedangkan mean hipotetik memperoleh hasil 90 didapat dari perhitungan ($((144 + 36) : 2)$).

Berdasarkan hasil deskripsi skor skala kinerja mendapatkan skor minimum empirik sebesar 102, skor maksimum empirik 118, mean empirik sebesar 109,56 dan standar deviasi empirik sebesar 2,776. Deskripsi skor skala kinerja yaitu:

Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Kinerja

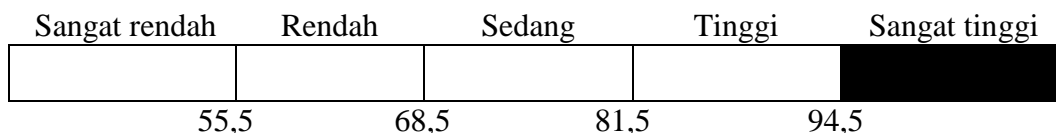
	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	102	36
Skor mksimum	118	144
Mean (M)	109,56	90
Standar deviasi (sd)	2,776	18

Berdasarkan mean empirik di norma kategorisasi distribusi kelompok, dapat dilihat jika skor subjek ada di kategori 109,56. Berdasarkan deskripsi data variabel kinerja secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi antara lain :

Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$94,5 < 144$	Sangat tinggi	78	100%
$81,5 < 94,5$	Tinggi	0	0%

68,5 < 81,5	Sedang	0	0%
55,5 < 68,5	Rendah	0	0%
36 ≤ 55,5	Sangat rendah	0	0%
Total		78	100%



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kinerja

2. Deskripsi Data Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja berisi 38 aitem dengan daya beda tinggi dan pemberian skor pada masing-masing aitem dari 1 hingga 4. Skor minimum didapat responden yaitu 38 yang bersumber dari (38x1) dan skor tertinggi yaitu 152 yang bersumber dari (38x4). Rentang skor skala sebesar 114 didapat dari perhitungan skor tersebut dikurangi skor terendah yaitu (152-38). Nilai standar deviasi diperoleh sebesar 19 didapat dari perhitungan skor terbesar dikurangi skor terkecil kemudian dibagi enam satuan deviasi standar ((152-38):6). Sedangkan mean hipotetik memperoleh hasil 95 didapat dari perhitungan ((152+38):2).

Berdasarkan hasil dari deskripsi skor kepuasan kerja mendapatkan skor minimum empirik sebesar 93, skor maksimum empirik sebesar 124, mean empirik sebesar 109,28 dan standar deviasi empirik sebesar 5,840. Deskripsi skor skala kepuasan kerja antara lain :

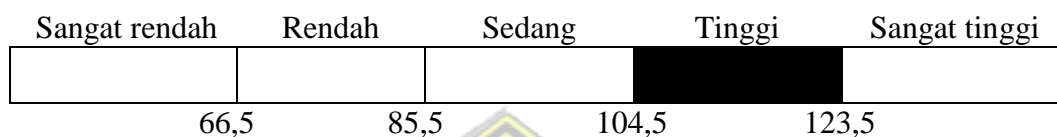
Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Kepuasan Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	93	38
Skor mksimum	124	152
Mean (M)	109,28	95
Standar deviasi (sd)	5,840	19

Berikut deskripsi data variabel kepuasan kerja secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi sebagai berikut :

Tabel 18. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kepuasan Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
123,5 < 152	Sangat tinggi	10	12,8%
104,5 < 123,5	Tinggi	58	74,4%
85,5 < 104,5	Sedang	10	12,8%
66,5 < 85,5	Rendah	0	0%
38 ≤ 66,5	Sangat rendah	0	0%
Total		78	100%

**Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja**

3. Deskripsi Data Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja terdiri dari 27 aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan pemberian skor pada masing-masing aitem dari 1 hingga 4. Skor minimum yang didapat subjek yaitu 27 yang berawal dari (27×1) dan skor tertinggi yaitu 108 yang bersumber dari (27×4) . Rentang skor skala yaitu 81 didapatkan dari perhitungan skor tersebut dikurangi skor terendah yaitu $(108 - 27)$. Nilai standar deviasi diperoleh sebesar 13,5 didapat dari perhitungan skor terbesar dikurangi skor terkecil kemudian dibagi enam satuan standar deviasi $((108 - 27) : 6)$. Sedangkan mean hipotetik memperoleh hasil 67,5 didapat dari perhitungan $((108 + 27) : 2)$.

Berdasarkan hasil penelitian deskripsi skor lingkungan kerja mendapatkan skor minimum empirik yaitu 80, skor maksimum empirik yaitu 104, mean empirik yaitu 89,91 dan standar deviasi empirik yaitu 5,664. Deskripsi skor skala kepuasan kerja yaitu :

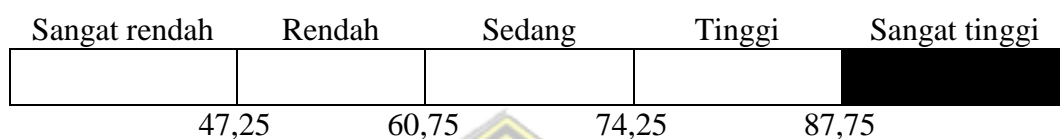
Tabel 19. Deskripsi Skor Skala Lingkungan Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	80	27
Skor mksimum	104	108
Mean (M)	89,91	67,5
Standar deviasi (sd)	5,664	13,5

Berikut deskripsi variabel lingkungan kerja secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi :

Tabel 20. Kategorisasi Skor Subjek Skala Lingkungan Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
87,75 <108	Sangat tinggi	49	62,8%
74,25 <87,75	Tinggi	6	7,7%
60,75 <74,25	Sedang	22	28,2%
47,25 <60,75	Rendah	1	1,3%
27 ≤47,25	Sangat rendah	0	0%
Total		78	100%

**Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja**

E. Pembahasan

Penelitian berguna dalam mengungkap apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat Rumah Sakit X. hipotesis pertama diuji menggunakan teknik regresi berganda menunjukkan hasil $R=0,496$, $F_{hitung} = 12,247$ serta $p= 0,000$ ($p<0,05$). Hasil tersebut menyatakan ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 23,71% pada kepuasan kerja sedangkan sumbangan efektif lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu 0,95%. Sedangkan 75,34% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen serta disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja, namun dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai sumbangan efektif lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Nabawi (2019) mengungkap bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki peran kepada kinerja karyawan. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerjaan yang puas akan lebih produktif. Serta lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan serta keselamatan dalam bekerja sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan

sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. (As'ad, 2000) mengungkapkan perawat yang puas terhadap lingkungan kerja atau suasana kerja yang nyaman serta hubungan yang harmonis akan semakin meningkatkan kemampuan para perawat dalam melakukan pekerjaannya, selain itu adanya promosi jabatan yang ditawarkan oleh Rumah Sakit juga memberikan dorongan yang sangat kuat kepada perawat dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya sehingga perawat dapat mengaktualisasikan dirinya untuk mencapai prestasi kerja dan memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima.

Hipotesis kedua apakah ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit X. Hasil uji korelasi parsial antara kepuasan kerja dengan kinerja yaitu $r_{xly} = 0,492$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu 23,712. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit X. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja perawat dan sebaliknya.

Indrawati (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Perawat akan bekerja dengan baik dan selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja perawat tersebut tinggi. Sejalan dengan penelitian (Engko, 2006) kepuasan kerja dapat mempengaruhi berbagai kekuatan di antara karyawan. Kondisi kerja yang baik juga mampu membantu meningkatkan minat kerja, menurunkan konflik, serta meningkatkan kinerja. (As'ad, 2000) seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menimbulkan gairah serta semangat untuk bertindak mencapai kinerja yang lebih tinggi dari pada orang yang tidak terpuaskan. Perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif, menimbulkan sikap frustrasi. Selaras dengan (Parwanto & Wahyuddin, 2011) yang mengkaji tentang faktor kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

Hipotesis ketiga yaitu apakah ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit X. Berdasarkan dengan hasil uji korelasi parsial yaitu $r_{xly} = -0,145$ dengan signifikansi $p = 0,209$ ($p < 0,05$) dan sumbangan efektif lingkungan kerja dengan kinerja yaitu 0,947%. Hal ini menyatakan tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja.

Lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tidak akan memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang bekerja pada perusahaan masih memiliki tanggung jawab kepada keluarga, sehingga tidak begitu mementingkan lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja dengan aspek fasilitas, memiliki jawaban responden paling banyak sangat tidak sesuai. Pada aspek suasana atau kondisi kerja responden menjawab paling banyak sangat tidak sesuai. Hal tersebut berarti lingkungan kerja dengan aspeknya dinilai belum baik oleh karyawan. Lingkungan kerja yang masih belum sesuai harapan karyawan agar segera dilakukan perubahan, agar terasa lebih nyaman buat karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Johannes, 2016) yang mendapatkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak sesuai dengan hasil penelitian (Suprihati, 2014) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini ditolak, karena lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit X.

Deskripsi data skor pada variabel kinerja berada dikategori sangat tinggi yang berarti bahwa kinerja perawat Rumah Sakit X sangat baik. Hal ini sesuai dengan lapangan dimana pihak instansi, pimpinan serta yang lain suportif dalam mendukung perawat untuk terus mempertahankan kinerja yang baik melalui kualitas, kuantitas dan hubungan dengan rekan kerja serta yang lainnya. Hal ini

membuat perawat merasa terpacu serta percaya diri akan kemampuan yang dimiliki dan tertanamnya prinsip individu yang memaksimalkan proses untuk hasil yang terbaik, namun tidak terbelenggu jika mendapatkan hasil yang belum sesuai dengan yang diharapkan.

Deskripsi data skor kepuasan kerja termasuk data kategori tinggi. Hal ini mengartikan bahwa perawat Rumah Sakit X memiliki kepuasan kerja yang sangat baik dan positif, hal ini dilihat dari hasil kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja yang baik serta yang menjadi karakteristik kepuasan kerja positif yang lainnya. Hal ini dapat dilihat dari data yang artinya sebagian besar perawat merasa cukup serta mampu beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan sebesar.

Deskripsi data skor pada lingkungan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dalam pengamatan bahwa perawat mendapatkan dukungan antar rekan kerja yang bagus, saling menghargai satu dengan yang lain, adanya kenyamanan dalam lingkungan sebesar dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman serta memungkinkan perawat untuk dapat bekerja dengan optimal dan efektif.

F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian yang dilaksanakan ada dua kelemahan penelitian, terdiri dari:

1. Terbatasnya jumlah populasi yang digunakan. Peneliti ingin mengkaji permasalahan hanya di satu tempat saja dikarenakan mengacu pada kemurnian nilai yang diajarkan .
2. Kurangnya pengawasan pada saat subjek mengisi kuisisioner, dikarenakan peneliti tidak menunggu responden untuk mengisi kuisisioner sebab responden memiliki waktu kerja yang berbeda-beda.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan serta analisis yang dilaksanakan maka terdapat kesimpulan, sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sehingga hipotesis pertama diterima
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja sehingga hipotesis kedua diterima. Maksudnya adalah semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya.
3. Tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja artinya hipotesis ketiga ditolak.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian serta kesimpulan yang dijelaskan, dapat diberikan saran yaitu :

1. Bagi perawat

Perawat dapat mempertahankan kepuasan kerja positif yang dimiliki sehingga akan memicu kinerja semakin meningkat. terutama dalam pemberian asuhan keperawatan yang telah ditetapkan sesuai standar yang ditetapkan Rumah Sakit. Hal tersebut dapat dilakukan dengan selalu berusaha untuk menumbuhkan keharmonisan antar atasan dan bawahan, sehingga mampu untuk memajukan dan mempertahankan kinerja perawat untuk lebih berkembang. bertambahnya kapasitas yang dimiliki, berempati pada rekan kerja, serta menganggap kesulitan sebagai sebuah tantangan. perawat juga dapat lebih disiplin dan tekun terhadap hal yang dilakukan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya dianjurkan untuk mengkaji kinerja dengan variabel lain yang mempengaruhi seperti, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan loyalitas maupun faktor lainnya. Peneliti berikutnya juga dapat menjalankan penelitian dengan populasi yang lebih banyak. Selain

itu, disarankan juga menggunakan teknik yang berbeda seperti perbedaan di teknik pengambilan sampel maupun metode penelitian seperti metode kualitatif maupun eksperimen.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alfinda , R., & Widodo, S. (2022, Januari). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal ilmiah manajemen surya pasca scientia* , 11(1), 6-8.
- Anaroga, A., & Elif. (2010). Pengaruh kompensasi, supervisi, beban kerja dan kelompok kerja terhadap kinerja melalui mediasi variabel kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Kinerja*, 3(2), 117-130.
- Araujo, & Neto, B. B. (2021, April). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Semen Kediri. *Jurnal otonomi*, 21(1), 134-145.
- Azwar , S. (2016). *Metode penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan skala psikologi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Sikap manusia teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernadin, H. J., & Russel, J. E. (2003). *Resource management (An Experimental Edition)*. Singapore: Grawhill Inc.
- Budijanto, Didik, Astuti, Dwi, Ida Ismono, Hadi. 2000. Risiko Terjadinya BBLR di Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. *Majalah: Medika XXVI(9)*, 566-569 <https://doi.org/10.1002/Qj>.
- Difayoga , R., & Yuniawan , A. (2015, May). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal Management*, 4(1), 250-259.
- Engko, C. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10 (1), 156-169.
- Fadel , M. (2009). *Reinventing local government : pengalaman dari daerah*. (R. L. Toruan, Ed.). Jakarta: PT Elek Media Komputindo.

- Gibson , J. L., Ivancevich , J. M., & Donnelly , J. H. (2008). *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kota Makassar : Andi Offset.
- Handoko, T., & Hani. (2001). *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi*. Yogyakarta: Edisi 2.
- Handoko , T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo .
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibun , M. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibun, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Indrawati , A. D. (2013, Agustus). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja pelanggan pada RS swasta di kota Denpasar. *Jurnal manajemen, strategi bisnis, dan kewirausahaan*, 7(2), 225-238.
- Isyandi , B. (2004). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global, Cetakan I*. Pekanbaru : Unri Press.
- Johannes, A. C., Adolfina, & Taroreh , R. N. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja agen pada AJB bumiputera 1912 cabang tikala. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*, 16 (01), 131-139.
- Kasmir . (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .
- Luthans, F. (2006). *Prilaku organisasi (Edisi Sepu)*. Yogyakarta: PT.Andi.
- Martono, N. (2011). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 4, Printing 1 ed.). Yogyakarta : BPF.
- Moeheriono , M. (2014). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada .Munandar, A. (2004). *Psikologi industri dan organisasi* . Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Muyasyaroh, S. (2007). Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan di CV. Kalingga Jati Furniture. *Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung* .
- Nabawi , R. (2019, September). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(2): 66-68.
- Naibaho, H., Firmanto, A., & Veryco , S. (2010, April). Pengaruh lingkungan kampus terhadap motivasi belajar mahasiswa (studi kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 5(1): 121-129.
- Nicko, P. (2006). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Indonesia Power Semarang). *Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*.
- Nimalathasan, & Balasundaram. (2012, Januari 12). *Satisfaction and employee's work performance : A Case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula*.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalita*. Edisi Ketiga Cetakan Kesembilan . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito , A. (2010). *Manajemen personalita manajemen sumber daya manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nisya, R., & Hartanti, S. (2013). *Prinsip-prinsip dasar keperawatan*. Cetakan 1. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Parwanto , & Wahyuddin. (2011). Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Pusat pendidikan komputer akuntansi imka Surakarta*.
- Prihantoro. (2019). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen* . Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Prilaku organisasi, Jilid 2* . Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational behavior*. Bandung: Pearson Education .
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja. Cetakan ketiga*. Penerbit CV Mandar Maju .
- Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan prokduktivitas kerja* . Bandung: Mundur Maju.
- Simanjutak , B. (2003). *Prilaku organisasi* . Yogyakarta : PT. Remaja Yosda Karya.
- Simanjutak, P. J. (2003). *Produktivitas kerja pengertian dan ruang lingkupnya*. Jakarta: Statistik untuk Penelitian Bandung: ALFABETA.
- Simanjutak, P. (2011). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2004). *Metode penelitian* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.CV .
- Sugiyono. (2014). *Aplikasi statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia. Cetakan pertama*. Jakarta: Penerbit PT. Caps.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia. Cetakan pertama*. Jakarta: Penerbit PT. Caps.
- Suprihati . (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di Sragen. *Jurnal paradigm, 12(01)*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana
- Suwatno, P. H., & Donni. (2013). *Mnajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Suryabrata, S. (2000). *Pengembangan alat ukur psikologi* . Yogyakarta: Andi.
- Tutik, I. D., Fatimah, F., & Nursaidah. (2018, Mei). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di klinik rawat inap Dr.M Suherman. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Wijaya, M. P. (2017). *Prilaku Organisasi*. (N. S. Chaniago, M.Pd, Ed.) Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wijayanto. (2012). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama .
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori, aplikasi dan penelitian* . Jakarta: Selemba Empat.

