

Terbit : 14 Januari 2024

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta

Sopian
Universitas Pertiwi
sopian@pertiwi.ac.id,

ABSTRAK

Lingkungan kerja mempunyai peran dalam memberikan kenyamanan kepada karyawan di lingkungan perusahaan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja karyawan suatu perusahaan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Rumah sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum, yang idealnya harus bisa memberikan segala macam fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat. Beberapa rumah sakit saat ini menerapkan sistem pelayanan kesehatan yang baik kepada masyarakat dengan menerapkan manajemen yang profesional, beberapa indikator rumah sakit yang baik adalah ramah lingkungan, kemudahan akses, tanggap teknologi, profesional SDM dan sarana prasarana yang memadai, pentingnya lingkungan kerja, sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta kepuasan karyawan, menjadi variabel yang menarik untuk diteliti.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang digunakan berjumlah 38 karyawan Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sesuai Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor :399/KMK-05/2010 tanggal 27 September 2010 tentang Penetapan Rumkit Tk. I R. Said Sukanto pada Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai Instansi Pemerintah yang menetapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Direktur: Brigjen Pol. Dr. Musyafak Yang Memberi Izin: DIRJENBINYANMED. RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto, merupakan rumah sakit milik pemerintah yang berlokasi di Jl. RS. Polri Kramat Jati, Kode Pos : 13510, Lokasi: Jakarta Timur – DKI Jakarta, rumah sakit pemerintah ini memiliki Akreditasi: KARS Kemkes: Akreditasi penuh tingkat Paripurna pada Bulan 26 September tahun 2016 dengan nomor Sertifikasi Akreditasi No. KARS-SERT/388/IX/2016 Rumah sakit pendidikan utama berdasarkan SK Menkes Nomor: HK.03.01/IV/SK/591/2010 tanggal 21 Mei 2010 Status Kepemilikan: Kepolisian RI Status pengelolaan: Badan Layanan Umum (BLU)

Rumah Sakit ini memiliki jumlah Tempat Tidur :1118 tempat tidur. (sumber:(Profil RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta, n.d.) Sebagai Rumah Sakit yang memiliki kelengkapan layanan kesehatan masyarakat diantaranya adalah; instalasi radiologi, terapi oksigen hiperbarik, layanan endoscopi, layanan pasien ESWL, rawat jalan, medical check up, laboratorium patologi klinik, layanan pasien hemodialisa, IGD dan rawat inap, rumah sakit ini tentunya

memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat secara luas dengan mengedepankan aspek aspek lingkungan kerja rumah sakit, sistem kompensasi rumah sakit sehingga dengan adanya kepuasan karyawan tentunya memberikan dampak terhadap kualitas layanan pada rumah sakit ini.

Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikatnya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan sangat berpengaruh terutama pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil **penelitian**(*Quinerita Stevani Aruan & Mahendra Fakhri, 2015*) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan Departemen Grasberg, Secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribuition PT. Freeport Indonesia.

Penelitian dari (Utami Puji Lestari et al., 2020) hasil penelitian sebagai berikut;. *The results obtained are self-efficacy partially significant effect on employee job satisfaction. The work environment has a significant effect on employee job satisfaction. Self-efficacy and work environment affect job satisfaction simultaneously.*

Lebih lanjut hasil penelitian *Ade Irma, Muhammad Yusuf*, dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjapegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan variable lingkungan kerja dan kepuasan kerja **karyawan** dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan **pada** Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I.I.R Said Sukanto Jakarta Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Munandar dalam (Anggiat P. Tambunan, 2018), lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi: kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan.

Definisi lingkungan kerja Supardi dalam(Virginia A. J. Rampisela & Genita G. Lumintang, 2020) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah kerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam proses pekerjaan baik dari segi fisik maupun non fisik yang memberikan kesan yang baik

Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti dalam (Sri Wahyuningsih, 2018) mendefinisikan, “Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”). lebih lanjut Sunyoto dalam (Sri Wahyuningsih, 2019) mendefinisikan, ”Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinyamelalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai –nilai penting yang ada dipekerjaan.Indicator dalam kepuasan kerja, yaitu Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas dan Rekan Kerja (P Afandi dalam (Agung Aditya Saputra, 2022))

Menurut Suwatno dalam (Widodo Eko Suparno, 2015) mengemukakan, bahwa “kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang

sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya. Menurut Keither dan Kinicki dalam (Widodo Eko Suparno, 2015) “Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut Keith Davis dalam (Widodo Eko Suparno, 2015) “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja”

METODE PENELITIAN

Populasi

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan **pada Rumah Sakit** Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta. Untuk pendekatan kuantitatif dijelaskan oleh (Arikunto, 2010) dalam (Pristanto Ria Irawan, Erik Rahman, et al., 2023) bahwa pendekatan dengan menggunakan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan **pada Rumah Sakit** Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta berjumlah 38 karyawan Divisi Instalasi Rawat, dengan teknik pengambilan sample adalah samplig jenuh. Menurut Lijan Sinambela, dalam (Pristanto Ria Irawan, Taryanto, et al., 2023) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

- $H_1: \rho = 0$ Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- $H_0: \rho \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Definisi operasional variabel lingkungan kerja 1).Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antara bawahanden gan pemimpin 4. Fasilitas kerja, variabel kompensasi; 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Asuransi 6. Dana pensiu, 7) fasilitas kelengkapan kerja, variabel kepuasan kerja; 1) pekerjaan itu sendiri 2. Hubungan dengan atasan 3. Rekan kerja 4. Promosi 5. Gaji.

Desain penelitian dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini, pengaruh lingkungan kerja dalam hal ini sebagai variable X, dan kepuasan kerja karyawan sebagai variable Y. Independent variables (variabel bebas) adalah; X= lingkungan kerja sedangkan dependent variable (variabel terikat) adalah; Y = kepuasan kerja **karyawan**.



Gambar 1 Desain Penelitian

Teknik Model Analisis

Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas X_1, \dots, X_p (Hijriani, Muludi, & Andini, 2016) dalam (Tri Novrizi Putri et al., 2019). Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel. Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier

sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol X

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*). Menurut (Lysta Lestary & Harmon, 2017) dalam persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas terhadap instrumen variabel lingkungan kerja (X) diperoleh kesimpulan bahwa item butir instrumen yang dinyatakan **valid 9** item, sedangkan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) ada **9 item** dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0.312$. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan valid adalah reliabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,60$. Pada variabel lingkungan kerja (X) $r_{\text{hitung}} = 0.695$ lebih besar $r_{\text{tabel}} = 0,60$ maka **reliabel**, dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) $r_{\text{hitung}} = 0,805$ lebih besar $r_{\text{tabel}} = 0,60$ maka **reliabel**.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan **tabel 2 coefficients** dapat digambarkan bahwasalahasil analisis regresi linear sederhana, mengenai berapa besaran nilai t-hitung, tingkat signifikansi, serta dapat diketahui formula regresinya, untuk lebih jelas berikut hasil *coefficient* yang dilakukan dengan SPSS;

Tabel 2
Tabel Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.198	4.775		1.717	.095
	x	.772	.125	.716	6.154	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah dari SPSS

Pada tabel di atas dapat diketahui hasil perhitungan sehingga dapat dijelaskan persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel melalui variabel lingkungan kerja yaitu: **$Y = 8.198 + 0.772x$** .

Sebagai dasar pengambil keputusan, dapat diketahui bahwa dengan menggunakan **Uji t**, sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{\text{hitung}} >$ nilai t_{tabel} , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y .
- Jika nilai $t_{\text{hitung}} <$ nilai t_{tabel} , maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berdasarkan perhitungan t-tabel yang memiliki signifikansi 5% dapat diketahui dengan menggunakan rumus: $t_{\text{table}} = t(\alpha/2; n-k-1)$, sehingga nilai t-tabel, $t(0,025; 38-1-1) = t(0,025; 36) = 1,668$ maka $t_{\text{hitung}} 6.154 > t_{\text{tabel}} 1,668$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan pada **tabel 3** koefisien determinasi perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar **51,3%** terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar **48,7%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Kemudian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif **kuat** nilai r sebesar **0,716** (terletak pada interval koefisien **korelasi 0.60- 0.799**).

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.499	2.21830

a. Predictors: (Constant), x

Sumber: Data diolah dari SPSS

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK. I. R. Said Sukantor. Hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} sebesar 6,613 dengan nilai sig sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} **6.154** > t_{tabel} **1,668**, dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Instalasi Rawat Jalan RS. Bhayangkara TK. I. R. Said Sukanto.

Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar. Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja. Maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian serta analisis hubungan antar variabel X dengan variabel Y mengenai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan **pada Rumah Sakit** Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan karena t_{hitung} maka t_{hitung} **6.154** > t_{tabel} **1,668**. Kemudian variabel **lingkungan kerja** memiliki pengaruh positif **kuat** nilai r sebesar r sebesar **0,716** (terletak pada interval koefisien **korelasi 0.60- 0.799**), serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar sebesar **51,3%** terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar **48,7%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu $Y' = 8.198 + 0.772x$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Aditya Saputra. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Technomedia Universitas Sultan Agung Tirtayasa*, 7(1).
- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).

- Anggiat P. Tambunan. (2018). LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN TEORETIS. *Jurnal Methonomi*, 4(2).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta,.
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- Pristanto Ria Irawan, Erik Rahman, & Romeli. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Shopee Xpress Koja Hub. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2).
- Pristanto Ria Irawan, Taryanto, & Gabrielle Melanie. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Sinar Mas Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2).
- Quinerita Stevani Aruan, & Mahendra Fakhri. (2015). pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Jurnal MODUS Universitas Atmajaya Yogyakarta*, 27(2).
- Sri Wahyuningsih. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas. *Jurnal Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, 57.
- Sri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Tri Novriza Putri, Adam Yordan, & Dara Havisha Lamkaruna. (2019). Peramalan Penerimaan Mahasiswa Baru Universitas Samudra Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *J-TIFA (Jurnal Teknologi Informatika)*, 2(1).
- Utami Puji Lestari, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, & Didit Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 3(2).
- Virginia A. J. Rampisela, & Genita G. Lumintang. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kKerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Widodo Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.