

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PERBENDAHARAAN DAN MOBILISASI DANA RSUP DR. SARDJITO

Tutuk Wahyu Widodo

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA

INTISARI

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan (1) pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kategori penelitian asosiatif kausal, dengan Populasi seluruh karyawan Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito sejumlah 40 orang yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang didukung dengan uji F (F-test) dan uji T (T-test) dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”, terbukti dengan nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($4.082 > 1,687$), dengan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”, terbukti dengan nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($3.661 > 1,687$), dengan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”, terbukti dengan nilai F -hitung lebih besar dari F -tabel ($376.648 > 3,24$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Koefisien Determinasi sebesar 32,5% yang berarti kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi sebesar 32,5% kinerja dan sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 67,5%.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe (1) the effect of job satisfaction variable on employee performance, (2) the effect of work environment variable on employee performance, and (3) the influence of job satisfaction variable and work environment together to employee performance at Treasury and Fund Mobilization Division of Dr Sardjito Yogyakarta General Hospital.

This study uses quantitative approach with causal associative research category, with the population of all employees of Treasury and Fund Mobilization Division Dr. Sardjito General Hospital, with 40 people who are participate as research samples. Data collection methods used questionnaires, while data analysis techniques used simple linear regression analysis analysis supported by F (F-test) and T (T-test) test and classical assumption test consisting of multicollinearity test, normality test and heteroscedasticity test.

Based on the results of the analysis shows that job satisfaction has a positive and significant effect on the employee's performance on " Treasury and Fund Mobilization Division of Dr Sardjito General Hospital", proven with t-count value greater than t-table ($4,082 > 1,687$), with probability value (0,000) smaller than the significant 0.05 level. The work environment has a positive and significant effect on the employee's performance on " Treasury and Funds Mobilization Division of Sardjito General Hospital", as evidenced by the larger t-count value of t-table ($3.661 > 1.687$), with the probability value (0,000) smaller than the significant level 0.05. Job satisfaction and work environment together have a positive and significant effect on the performance of employees "Treasury and Fund Mobilization Division of Dr Sardjito General Hospital", proved by the value of F-count larger than F-table ($376.648 > 3.24$) with a significant value of 0.000, smaller than the significant level of 0.05. Coefficient of Determination of 32.5%, which means job satisfaction and work environment can affect the amount of 32.5% performance and the rest influenced other variables that do not exist in this study of 67.5%.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Performance*

PENDAHULUAN

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pelayanan di rumah sakit, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito adalah salah satu bagian dari rumah sakit yang berfungsi melakukan proses pengelolaan pendapatan keuangan rumah sakit. Karyawan bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya Rumah Sakit yang lainnya. Bahkan, karyawan bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana memegang kendali dalam proses pengelolaan pendapatan keuangan rumah sakit. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses pengelolaan pendapatan keuangan akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana pengelola keuangan rumah sakit tersebut.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam proses pengelolaan keuangan rumah sakit, lingkungan usaha yang cepat berubah dan tingkat persaingan yang semakin ketat, maka manajemen rumah sakit menyikapi dengan terus berusaha meningkatkan kemampuan karyawan, menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menyediakan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja bagi sumber daya manusianya, sehingga diharapkan akan diperoleh suatu kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas

jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185). Selain dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja menurut penelitian Resa Almustofa tahun (2006). Dengan hasil penelien menyimpulkan bahwa, Lingkungan Kerja, Motifasi Kerja dan Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan kepuasan karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP DR Sardjito telah berupaya menangani permasalahan tersebut agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, rumah sakit memberlakukan kerja lembur kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu pulang yang telah ditetapkan. Kelebihan waktu pulang melebihi yang telah ditetapkan bisa diajukan lembur dan diterimakan bulan berikutnya. Selain itu Rumah Sakit juga memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk memperoleh kenaikan jabatan.

Berdasarkan pada uraian tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP DR. Sardjito”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan , (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan (3) pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang berbentuk kuantitatif maupun kualitatif yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Kinerja dalam penelitian ini adalah penyelesaian tugas yang telah ditentukan rumah sakit, serta tolok ukur minimal kualitas kinerja yang dicapai oleh karyawan RSUP Dr. Sardjito.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) terdiri dari: Faktor intrinsik yitu faktor personal atau individual, meliputi

pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Faktor Ekterinsik meliputi (1) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan, (2) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, (3) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi dan (4) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Retnaningsih, 2007) adalah sebagai berikut: (1) Kuantitas kerja karyawan, (2) Kualitas kerja karyawan, (3) Efisiensi karyawan, (4) Usaha karyawan, (5) Standar profesional karyawan, (6) Kemampuan karyawan dan (7) Ketepatan karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Mangkunegara (2005:117) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi.

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2003) adalah (1) Pekerjaan yang secara mental menantang, (2) Gaji atau upah yang pantas, (3) Kondisi kerja yang mendukung, (4) Rekan sekerja yang mendukung dan (5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Mas'ud (2004) dalam Velawati (2008) meliputi: (1) Kepuasan terhadap gaji, (2) Kepuasan terhadap promosi, (3) Kepuasan terhadap rekan kerja dan (4) Kepuasan terhadap pimpinan.

Lingkungan Menurut Robbins (2003) adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi".

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain." Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan ruang yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik terdiri dari fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan, sedangkan lingkungan kerja non fisik terdiri dari suasana kerja dan hubungan antar karyawan

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya : (1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. (2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini. (3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. (4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang

bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada. (5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja. (6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan. (7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah Fondi (2010), meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada tingkat korelasi yang tinggi dan terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Velawati (2007) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Tani Jaya Perkasa Grobogan”. Perusahaan ini bergerak pada bidang produksi pengolahan pupuk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. Penelitian Resa Almestofa “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motifasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)”, tahun (2006). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa, Lingkungan Kerja, Motifasi Kerja dan Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan Hipotesis dari penelitian ini adalah H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan H3: Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kerangka pikir penelitian berdasarkan kajian pustaka terdapat dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan dan kedua variabel bebas tersebut secara bersama sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Sifat penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kategori penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Bagian PBMD RSUP Dr Sardjito yang berjumlah 40 orang. Sampel menggunakan metode sensus, yaitu dengan mengambil seluruh karyawan yang ada. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Datang primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari responden penelitian yaitu karyawan di Bagian PBMD RSUP Dr Sardjito, sedangkan data sekunder adalah dokumen daftar pegawai Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana.

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen sedangkan Kepuasan kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas atau independen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Pengembangan kuesioner penelitian berdasarkan tinjauan teori tentang Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja terdiri dari empat indikator yaitu : (1) kepuasan terhadap gaji, (2) kepuasan terhadap promosi, (3) kepuasan terhadap rekan kerja dan (4) kepuasan terhadap atasan/supervisor (Mas'ud, 2004). Lingkungan kerja terdiri dari delapan indikator yaitu : (1) suasana kerja, (2) hubungan dengan rekan kerja, (3) tersedianya fasilitas kerja, (4) penerangan di tempat kerja, (5) sirkulasi udara, (6) kebisingan, (7) bau tidak sedap dan (8) keamanan. Kinerja terdiri dari tujuh indikator yaitu : (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) efisiensi karyawan, (4) usaha karyawan, (5) standar profesional karyawan, (6) kemampuan karyawan dan (7) ketepatan karyawan (Retnaningsih, 2007)

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Berdasarkan Skala Likert dengan skor jawaban: nilai 5: sangat setuju, nilai 4: setuju, nilai 3: cukup setuju, nilai 2: tidak setuju, dan nilai 1: sangat tidak setuju. Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

Uji kualitas data untuk menguji apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator – indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, valid dan andal (reliable) bila digunakan sebagai alat instrumen pengumpulan data penelitian, maka digunakan dua alat uji yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas, menggunakan teknik analisis korelasi bivariate pearson. Dinyatakan signifikan jika, nilai sig. dua sisi dibawah 0,05 — atau nilai pearson correlation (r hitung) diatas r tabel. Uji reabilitas menggunakan metode Alpha (Cronbach's) dengan taraf signifikansi 0,05. Instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha > nilai r product moment.

Uji asumsi klasik merupakan prasarat analisis regresi berganda. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, uji multikolonieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dan uji heteroskedastisitas melalui pengamatan terhadap pola scatter lot yang dihasilkan melalui SPSS.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan data demografi meliputi jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan terakhir. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Kepuasan kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu kepuasan (X1) dan lingkungan (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 5%.

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu kepuasan (X1) dan lingkungan (X2) secara bersama sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependant yaitu kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 5%. Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan kantor “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”. tanggal 2 April 2018 sampai dengan 6 April 2018. Data deskriptif responden berdasarkan usia dilihat bahwa dari 40 responden yang berjenis kelamin laki-laki

sebanyak 14 responden atau 35%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden atau 65%. Data deskriptif berdasarkan masa kerja responden menunjukkan masa kerja antara 1-10 tahun sebanyak 12 responden atau 30%, masa kerja >10 – 20 tahun sebanyak 13 responden atau 32,5%, masa kerja >20 - 30 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 15% dan yang masa kerja >30 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 22.5%. Data pendidikan terakhir responden menunjukkan pendidikan SLTA sebanyak 15 responden atau 37.5%, pendidikan D3 sebanyak 12 atau 30% dan pendidikan S1 sebanyak 13 responden atau 32,5%.

Uji Validitas variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,329 sampai dengan 0,736, dibandingkan dengan nilai Tabel r Product sebesar 0.320. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh besarnya koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha = 0,724. Oleh karena nilai Alpha > 0,60 maka data dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 10 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,364 sampai dengan 0,837, dibandingkan dengan nilai Tabel r Product sebesar 0.320. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh besarnya koefisien reliabilitas Alpha = 0,821. Oleh karena nilai Alpha > 0,60 maka data dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Variabel kinerja terdiri dari 10 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,375 sampai dengan 0,783, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product sebesar 0.320. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh besarnya koefisien reliabilitas Alpha = 0,777. Oleh karena nilai Alpha > 0,60 maka data dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Uji normalitas didapatkan bahwa penyebaran data mendekati garis linier, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolenieritas didapatkan bahwa data bebas dari kolenieritas dan uji Heterokedastisitas tidak ditemukan pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi sederhana Variabel Kepuasan Kerja nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($4.082 > 1,687$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian variabel kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pada karyawan "Bagian Perbendaharaan dan mobilisasi dana RSUP Dr Sardjito".

Hasil Persamaan Regresi sederhana Variabel lingkungan Kerja nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($3.661 > 1,687$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada "Bagian Perbendaharaan dan mobilisasi dana RSUP Dr Sardjito".

Pengujian hipotesis secara simultan yang dilakukan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada "Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito" secara bersama-sama diketahui bahwa nilai F -hitung adalah 376.648 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai F -tabel adalah 3,24. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa F -hitung > F -tabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka berarti ada pengaruh positif signifikan antara variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan.

Koefisien Determinasi sebesar 32,5% dilihat dari kolom R Square. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada "Bagian Perbendaharaan dan mobilisasi dana RSUP Dr Sardjito", sebesar 32,5% dan sisanya 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”. Semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”, masuk kategori tinggi atau Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan pada “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”, seperti pemberian gaji dan tunjangan sesuai dengan kinerja, pemberian gaji karyawan tepat waktu, jika melaksanakan pekerjaan dengan baik maka akan dipromosikan di rumah sakit, rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik dan hubungan atasan dengan karyawan sudah baik.

Hasil ini sesuai pendapat yang di kemukakan oleh Robbins (2003:78) Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Robbins (2003). Perusahaan memiliki harapan atas kepuasan kerja yang telah dibayarkan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menguntungkan perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang di lakukan oleh Fondi (2010), meneliti tentang yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada tingkat korelasi yang tinggi dan terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan “Bagian PBMD RSUP Dr Sardjito”. Semakin baik lingkungan kerja di “Bagian PBMD RSUP Dr Sardjito” semakin baik pula kinerja karyawannya. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan pada “Bagian PBMD RSUP Dr Sardjito”, masuk kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang di rasakan karyawan pada “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”, adalah baik. Karyawan sudah merasa bahwa karyawan merasa suasana kerja di dalam tempat kerja menyenangkan, hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis, tersedia fasilitas yang memenuhi syarat pelaksanaan kerja, penerangan di lingkungan kerja memenuhi kebutuhan untuk mendukung pekerjaan, kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja, adanya pewangi ruang yang membantu menghilangkan bau tidak sedap dan keamanan gedung dalam rumah sakit sudah terjamin.

Hasil ini sesuai dengan pendapat yang di kemukakan oleh Robbins (2003) bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Robbins 2003) dan menurut Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas

manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Hal ini menunjukkan jika seorang karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang kurang baik maka karyawan tersebut akan menunjukkan produktivitas yang kurang baik pada perusahaan, dan sebaliknya apabila karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik pula.

Hal ini sesuai dengan pendapat Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”. Semakin baik tingkat kepuasan kerja serta lingkungan kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan maka semakin baik kinerja karyawan pada “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Resa Almustofa tahun (2006) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motifasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)”. Hasil penelian ini menyimpulkan bahwa, Lingkungan Kerja, Motifasi Kerja dan Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel independen yang paling dominan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X1) yang memilki pengarug sebesar 30,4 dengan nilai singnifikan sebesar 0,000, terhadap kinerja karyawan pada “Bagian Perbendaharaan dan mobilisasi dana RSUP Dr Sardjito”.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”, terbukti dengan nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($4.082 > 1,687$), dengan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”, terbukti dengan nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($3.661 > 1,687$), dengan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan “Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito”, terbukti dengan nilai F -hitung lebih besar dari F -tabel ($376.648 > 3,24$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Koefisien Determinasi sebesar 32,5% yang berarti kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi sebesar 32,5% kinerja dan sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 67,5%.

Saran dari peneliti adalah dalam upaya melakukan peningkatan kinerja, maka “Bagian PBMD RSUP Dr Sardjito” perlu mempertahankan pemberian kepuasan kerja dengan memenuhi harapan karyawan seperti pemberian promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi. Lingkungan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar produktifitas dan kinerja karyawan bisa dipertahankan .Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengubah variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerja atau menambahkannya dengan

variabel yang lain yang masih membahas tentang kinerja agar dapat melihat hasil variabel lain, berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar S., (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Basuki dan Susilowati (2005). *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. *Jurnal JBRI Vol 1 no. 1 Hal 31 – 47*.
- Fondi, A. (2010). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Semarang : BP UNDIP.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Resa Almustofa. (2014).“ *Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*: Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Velawati, I.A. (2007). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Tani Jaya Perkasa Grobogan*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.