

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru

Oleh

Ela Yanty

elayantynaibaho@gmail.com

Pembimbing : Dra. Ruzikna, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi-Prodi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-

Telp/Fax 0761-63277

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of work environment on job satisfaction of employees in Lancang Kuning Hospital Pekanbaru. Work environment as an independent variable (X) has been formulated by the company service employees, working condition, employee relationship with the company. While job satisfaction as the dependent variable (Y). study was conducted on all employees Pekanbaru Lancang Kuning Hospital by 51 people. Data obtained from the questionnaire and further processed and then tested using statistical analysis such as a simple linear regression analysis, test, and correlation analysis and determiniasi using SPSS17. The results showed that the test results of hypothesis testing. $t_{count} 5,25 > t_{table} 2,010$. This suggests that the working environment affect the level of job satisfaction. The magnitude of the influence of environment on job satisfaction in Hospital amounted to 36%

Keyword : work environment, job satisfaction, hospital

PENDAHULUAN

Program pembangunan kesehatan nasional yang dicanangkan oleh pemerintah yaitu untuk memperoleh derajat kesehatan yang sebaik-baiknya dan memberikan pelayanan kesehatan yang lebih luas, merata dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

Rumah sakit sebagai lembaga sosial ekonomi yang mampu memberikan kepuasan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, selain itu rumah sakit memiliki sumber dana yang relative lebih besar diperoleh dari masyarakat atau pasien.

Untuk mampu menciptakan tingkat pelayanan yang berkualitas dibutuhkan tenaga medis dan para medis yang memiliki kualitas pula. Kemampuan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan cakap merupakan kebutuhan prasyarat sukses bagi sebuah perusahaan. Reputasi perusahaan adalah merupakan modal pokok yang mencerminkan pada kemampuan perusahaan untuk memuaskan kebutuhan jangka panjang para karyawannya.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya. Manajemen sumber daya manusia adalah hal yang berfungsi untuk mengatur serta mengarahkan tenaga kerja, maka dari itu manajemen dituntut untuk dapat mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan oleh para tenaga kerja.

Untuk memotivasi karyawan bekerja lebih produktif, maka perlu diciptakan suatu iklim perusahaan yang dapat mendorong

perkembangan potensi yang dimiliki karyawan. Penempatan sumber daya manusia yang tepat dan pemberian kesempatan untuk pengembangan diri melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan keahlian akan mendorong individu memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi. Selain itu penciptaan lingkungan kerja yang baik dan kondusif mampu mewujudkan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Rumah sakit merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan operasional jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Dimana sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas, untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak rumah sakit maka dapat dilakukan dengan cara memberikan suatu kepuasan kerja pada karyawannya. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan maka diharapkan mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Kepuasan kerja dari setiap karyawan dapat diukur dari besar kecilnya kesenjangan antara harapan yang diinginkannya dengan kenyataan yang diterimanya. Semakin kecil kesenjangan antara harapan dengan kenyataan semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga para medis.

Kepuasan dan ketidakpuasan pasien sendiri dapat dilihat pada tabel yaitu jumlah pengaduan pasien pertahunnya dengan bentuk/jenis pengaduan pada RS Lancang Kuning Pekanbaru sebagai berikut :

Jumlah Pengaduan Pelayanan Pasien Berdasarkan Bentuk/Jenis Pengaduan Pelayanan Pada RS Lancang Kuning Pekanbaru Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah (orang)	Jenis Pengaduan Pelayanan			Jumlah Persentase		
		Adm (orang)	Medis (orang)	Penebusan Obat (orang)	Adm (%)	Medis (%)	Penebusan Obat (%)
2009	44	10	20	14	22,7	45,4	31,8
2010	53	15	21	17	28,3	39,6	32
2011	65	24	22	17	36,9	33,8	26,1
2012	72	23	26	23	31,9	36,1	31,9
2013	84	26	32	25	30,9	38	29,7

Sumber : RS Lancang Kuning Pekanbaru, 2014

Hal ini dapat menjadi tolak ukur RS Lancang Kuning Pekanbaru melihat kepuasan kerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensi karyawan. Karyawan yang tidak

memperoleh kepuasan kerja maka akan cenderung lebih sering absen atau lalai pada tugasnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Absensi Tenaga Karyawan Pada RS Lancang Kuning Pekanbaru Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Terlambat Masuk (rata-rata perbulan)		Absen Tanpa Keterangan (rata-rata perbulan)	
		Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%
2009	106	4	2,91	5	3,64
2010	107	5	3,57	7	5
2011	106	6	4,16	5	3,47
2012	111	6	4,41	6	4,41
2013	106	7	6,60	5	3,54

Sumber : RS Lancang Kuning Pekanbaru, 2014

Dapat dilihat juga dari jumlah masuk keluarnya karyawan (*Employee labor turn over*) dapat selama tahun 2009-2013. Karyawan yang tidak

memperoleh kepuasan kerja maka akan terlihat pada perputaran keluar masuknya karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Jumlah Masuk Keluarnya Karyawan (*Employee labor turn over*) Pada Tahun 2009-2013

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah
2009	7	10	106
2010	12	11	107
2011	13	14	106
2012	19	14	111
2013	10	15	106

Sumber : RS Lancang Kuning Pekanbaru, 2014

Jika tingkat keluhan karyawan, tingkat absensi karyawan dan keluarnya karyawan (*Employee labor turn over*) ini terus berlangsung, maka hal ini merupakan masalah yang perlu dicari penyebabnya guna mendapatkan penyelesaiannya. Karena apabila dilihat dari tingkat kepuasan dan absensi karyawan ini dapat diasumsikan bahwa perusahaan belum mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Melihat pentingnya peranan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bagi karyawan para medis di RS Lancang Kuning Pekanbaru ini, penulis merasa tertarik untuk melihat lebih dekat lagi mengenai bagaimana sebenarnya pengaruh lingkungan kerja yang diciptakan pihak RS Lancang Kuning Pekanbaru di dalam memenuhi kepuasan karyawan para medis agar kinerja karyawan lebih meningkat. Maka penulis menuangkannya dalam proposal yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RS Lancang Kuning Pekanbaru”**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui Lingkungan Kerja karyawan pada Rumah Sakit Lancang Kuning
- 2) Untuk mengetahui Kepuasan Kerja karyawan pada Rumah Sakit Lancang Kuning
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Rumah Sakit Lancang Kuning

KONSEP TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu fungsi dari Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan dalam rangka melaksanakan tugasnya.

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (**Sedarmayanti 1994 : 5**) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari pengertian yang diutarakan oleh ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh lingkungan kerja disekitar rumah sakit. Pengertian lingkungan kerja antara lain :

Praktek atau kegiatan perusahaan lingkungan kerja berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan kerja dipengaruhi oleh

banyak faktor lingkungan kerja (Dessler, 2004:86)

Lingkungan kerja yang tidak aman merupakan alasan utama kecelakaan, dimana kondisi tersebut adalah peralatan, perlindungan yang kurang memadai, peralatan rusak, gudang yang sempit dan kotor, penerangan yang tidak memadai, ventilasi yang tidak memadai, tidak cukupnya pergantian udara, suara bising yang dapat merusak pendengaran (Dessler, 2004 : 86).

Secara umum lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan melaksanakan Lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian, (Ahyari, 2002: 127) yaitu :

1) Pelayan karyawan

Merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal, yaitu : pelayanan makan, dan minum, pelayan kesehatan, penyediaan toilet di tempat kerja.

2) Kondisi kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawannya bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna ruangan yang sesuai dengan keamanan bekerja bagi karyawan.

3) Hubungan karyawan dan Perusahaan

Hubungan karyawan akan ikut menentukan tingkat produktivitas kerja. Hubungan kerja yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitasnya. Ini disebabkan di dalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau diganggu oleh hal-hal lain sebagai akibat tidak selarasnya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Dari seluruh pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan definisi lingkungan kerja yaitu salah satu ruang lingkup di sebuah pekerjaan yang dimana kita bekerja, yang terdiri dari kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya, karena kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, karena antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan sangat erat.

3. Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen SDM dalam sebuah perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi menurut (Martoyo, 2000: 290).

Pendapat lain yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan dalam kedisiplinan,

moral dan prestasi kerja (Hasibuan, 2002: 202).

Dari seluruh pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan defenisi kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Karena banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang, mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Begitu juga dengan pihak manajemen personal Rumah Sakit Lancang Kuning, Pekanbaru seharusnya mampu memberikan perhatian khusus terhadap lingkungan yang ada di sekitar Rumah Sakit demi terwujudnya kepuasan kerja bagi karyawannya sehingga mempermudah pencapaian sasaran dan tujuan dari perusahaan.

Skala Likert

Kategori Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan langsung pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru yang beralamat di Jl. Ronggowarsito Ujung No. 5A Gobah - Pekanbaru. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa kurangnya perhatian lingkungan kerja terhadap rumah sakit tersebut dimana hal ini tentunya mengakibatkan timbulnya kepuasan kerja pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru yang harus segera diatasi oleh Rumah Sakit tersebut demi

HIPOTESA

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah serta konsep diatas maka hipotesis secara keseluruhan dari penelitian ini adalah *diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS Lancang Kuning Pekanbaru.*

TEKNIK PENGUKURAN

Dalam menganalisis data yang diperoleh penulis menggunakan Skala Likert. Dalam penelitian ini, responden diminta untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban nilai yang bervariasi yang bertingkat. Penilaian terhadap item pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

mempertahankan dan mencapai tujuan Rumah Sakit.

2. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu karyawan di RS Lancang Kuning Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari RS Lancang Kuning Pekanbaru yang dapat mendukung analisis pada penelitian ini, meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang dapat menunjang dengan masalah penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Agar data yang dikumpulkan dalam penulisan ini dapat terkumpul lebih rinci, maka penulis melakukan dengan dua metode:

- a. **Kuesioner**, yaitu dengan mengedarkan daftar pertanyaan tertulis yang ditunjukkan kepada konsumen yang menjadi objek penelitian guna mengetahui tanggapan konsumen terhadap kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan
- b. **Wawancara**, yaitu penulis melakukan wawancara langsung kepada pimpinan perusahaan terhadap permasalahan yang penulis teliti.

4. Populasi dan Sample

a. Populasi

Dalam penulisan jumlah populasi adalah 106 karyawan pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

b. Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel dengan metode *Stratified random sampling*, yakni suatu metode pengambilan sampel yang ditarik dengan memisahkan elemen-elemen

pada suatu tingkatan di dalam populasi

5. Teknik Analisis Data

Untuk melihat pengaruh kreativitas terhadap perkembangan industri kreatif pada kawasan sentra kerajinan rotan Rumbai digunakan metode analisis statistik, yaitu dengan mengaplikasikan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 orang karyawan yang ada di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Apakah benar Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner berbentuk daftar pernyataan kepada karyawan pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru sebanyak 51 eksemplar sesuai dengan sampel yang ada dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian telah dikumpulkan sejumlah data yang diperlukan, meliputi data mengenai identitas responden, data mengenai tanggapan responden tentang Lingkungan Kerja, dan data mengenai tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja karyawan pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berhubungan dengan pegawai dalam melaksanakan aktifitas didalam perusahaan sehingga lingkungan kerja baik

secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Besar kecilnya pengaruh lingkungan kerja akan membawa dampak terhadap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja baik, maka akan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada kurang baik maka akan berdampak negatif bagi Rumah Sakit.

Dari keterangan diatas maka penulis mencoba untuk melihat indikator penelitian lingkungan kerja dari 3 indikator, yaitu pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan dengan perusahaan. Dimana dari masing-masing indikator akan diajukan 3 pernyataan sehingga total keseluruhan pernyataan berjumlah 9 pernyataan. Dari pernyataan yang diajukan diharapkan dapat dilihat sejauh mana tanggapan responden terhadap lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Gambaran mengenai lingkungan kerja tersebut dapat dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru

No.	Indikator	Uraian Pernyataan					Skor	Jumlah Responden
		SS	S	RR	TS	STS		
1.	Pelayanan karyawan	0 (0%)	5 (3,4%)	56 (36,7%)	89 (58%)	3 (1,9%)	369	51 (100%)
2.	Kondisi kerja	0 (0%)	3 (1,9%)	75 (49,1)	69 (45,1%)	6 (3,9%)	381	51 (100%)
3.	Hubungan karyawan dengan perusahaan	1 (0,6%)	9 (5,9%)	68 (44,5%)	63 (41,2%)	12 (7,8%)	383	51 (100%)
Jumlah		1	17	199	221	21	1133	153
Rata – Rata Persentase		0,3 (0,2%)	5,7 (3,7%)	66,4 (43,5%)	73,6 (48,1%)	7 (4,5%)	377,6	51 (100%)

Sumber : Data Olahan, 2014

Tabel III.8

Interval Kategori Jawaban pada Seluruh Variabel Lingkungan Kerja

Interval Skor	Kategori Responden
1931 – 2298	Sangat Setuju
1563 – 1930	Setuju
1195 – 1562	Ragu – Ragu
827 – 1194	Tidak Setuju
459 – 826	Sangat Tidak Setuju

Jumlah skor responden di atas 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah 1133 dalam kategori “**Tidak Setuju**”, berada pada interval (827-1194).

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan atau dapat diartikan juga sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi dimana mereka bekerja. Kepuasan juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Karyawan yang sudah merasa terpenuhi kebutuhan hidupnya akan mempersepsikan diri mereka sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya, dan begitu juga sebaliknya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja

karyawan adalah memberikan kenyamanan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta fasilitas yang memadai diharapkan. Dengan tingginya kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru, maka dengan sendirinya tujuan dan target Rumah Sakit dapat tercapai.

Dari keterangan diatas maka penulis mencoba untuk melihat indikator penelitian kepuasan kerja karyawan dari 5 (subvariabel), yaitu kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, pengembangan moral, prestasi kerja. Dimana total keseluruhan berjumlah 15 pernyataan. Dari pernyataan yang diajukan diharapkan dapat dilihat sejauh mana tanggapan responden karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru terhadap kepuasan kerja mereka selama ini. Gambaran mengenai kepuasan kerja tersebut dapat dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru

No.	Indikator	Uraian Pernyataan					Skor	Jumlah Responden
		SS	S	RR	TS	STS		
1.	Kemampuan	1 (0,5%)	7 (4,8%)	35 (22,9%)	94 (61,4%)	16 (10,4%)	342	51 (100%)
2.	Keterampilan	1 (0,5%)	2 (1,3%)	72 (47%)	74 (48,6%)	4 (2,6%)	381	51 (100%)
3.	Kedisiplinan	5 (3,4%)	12 (7,8%)	61 (39,6%)	70 (45,8%)	5 (3,4%)	401	51 (100%)
4.	Moral kerja	2 (1,3%)	5 (3,4%)	76 (49,5%)	70 (45,8%)	0 (0%)	398	51 (100%)
5.	Prestasi kerja	0 (0%)	5 (3,4%)	58 (37,7%)	67 (43,8%)	23 (15,1%)	351	51 (100%)
Jumlah		9	31	302	375	48	1873	153
Rata – Rata Persentase		1,8 (1,1%)	6,2 (4,1%)	60,4 (39,3%)	75 (49%)	9,6 (6,3%)	374,6	51 (100%)

Sumber : Data Olahan, 2014

Interval Kategori Jawaban Pada Seluruh Variabel Kepuasan Kerja

Interval Skor	Kategori Responden
3217 – 3829	Sangat Setuju
2604 – 3216	Setuju
1991 – 2603	Ragu – Ragu
1378 – 1990	Tidak Setuju
765 – 1377	Sangat Tidak Setuju

Jumlah skor responden atas 15 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah 1873 dalam kategori “**Tidak Setuju**”, berada pada interval (1378-1990)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT LANCANG KUNING PEKANBARU

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen uji validitas dilihat dari perbandingan nilai r_{tabel} dan r_{hitung} dengan cara df (degree of freedom) = $(n - 2)$ pada tingkat kemaknaan (5%). Sedangkan instrument memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang lebih besar dari (0,60).

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pertanyaan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner

dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas suatu pertanyaan dalam suatu kuesioner dapat pula dilihat pada output spss pada tabel dengan judul Item – total statistik. Memiliki kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *corrected item – total correlation* lebih besar dari r_{tabel} .

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 51 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - 2$, Jadi $df = 51 - 2 = 49$, pada tingkat kemaknaan (5%) didapat $r_{\text{tabel}} = 0,279$

Hasil Uji Validitas Kuesioner

Nomor Pernyataan	r-hitung		Keterangan
	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	
1	0,461	0,303	Valid
2	0,565	0,306	Valid
3	0,467	0,318	Valid
4	0,472	0,315	Valid
5	0,392	0,345	Valid
6	0,701	0,377	Valid
7	0,716	0,388	Valid
8	0,759	0,404	Valid
9	0,806	0,399	Valid
10	-	0,307	Valid
11	-	0,330	Valid
12	-	0,308	Valid
13	-	0,347	Valid
14	-	0,352	Valid
15	-	0,322	Valid

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari pengujian validitas dengan pengujian spss menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena *r_hitung* lebih besar dari *r_tabel*. Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 2.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan

konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No.	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,866	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,633	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari data diatas menunjukkan angka pada kolom *cronbach' alpha* lebih besar dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel.

2) Analisis regresi linear sederhana

Analisi regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang

diperoleh melalui spss, persamaan regresi linear sederhana :

$$Y = a + b X$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y \sum X^2 - \sum X \sum X (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X = Lingkungan Kerja

a = Parameter konstanta

b = Parameter koefisien regresi

Dari hasil seluruh etimilasi model persamaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung
1	Konstanta	36,815	11,605
2	Lingkungan Kerja	0,485	5,247
R = 0,600			
R ² = 0,360			
Adjusted R square = 0,347			

Sumber : Data Olahan SPSS versi 17, 2014

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 36,815 dan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,485. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 36,815 + 0,485 X$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 36,815 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka kepuasan kerja karyawan akan sebesar 36,815 poin.

- b. Koefisien variabel X sebesar 0,485 diartikan jika ada upaya dari Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru terhadap lingkungan kerja yang diberikan bertambah satu poin maka akan menyebabkan kenaikan pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0,485 poin.

Tingkat kolerasi yaitu sebesar 0,600 ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya, menurut **Sugiono** memiliki hubungan cukup kuat. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi

No.	Nilai Koefisien	Kriteria
1.	0,00 – 0,20	Sangat Lemah
2.	0,21 – 0,40	Lemah
3.	0,41 – 0,60	Cukup Kuat
4.	0,61 – 0,80	Kuat
5.	0,81 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Metode Penelitian Bisnis (Sugiono, 2004)

3) Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,360 atau 36%. Artinya 36% variabel kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, pelatihan, promosi jabatan, dan penghargaan.

4) Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut :

$$T_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
$$= 0,600 \frac{\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-0,360}} = 5,25$$

Dengan ketentuan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa yang dikemukakan dapat diterima.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa yang dikemukakan dapat ditolak.

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,25 > 2,010$ yang berarti H_a diterima. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sabagai berikut :

1. Dari tanggapan responden terhadap indikator Lingkungan Kerja, yang mana lingkungan kerja yang ada pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru dapat dirasakan kurang maksimal oleh karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Artinya lingkungan kerja yang ada pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru kurang dapat diterima oleh karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Dari tanggapan responden terhadap indikator Kepuasan Kerja, yang mana kepuasan karyawan pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru mempunyai kepuasan kerja yang tidak setuju. Artinya kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap indikator kurang baik dan ini dapat dijadikan masukan pada RS Lancang Kuning untuk kedepannya perlu ditingkatkan. Kerana dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkatnya juga motivasi karyawan

dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kerja karyawan, karena penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja belum optimal, kebanyakan karyawan hanya berorientasi pada hasil yang ditetapkan.

Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis berikan sebagai berikut :

1. Dalam penciptaan lingkungan kerja guna untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan terhadap indikator lingkungan kerja, terutama pada indikator lingkungan tempat kerja yang belum optimal seperti bangunan, penerangan, pewarnaan yang kurang dirasakan oleh karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru, untuk itu sebaiknya lingkungan kerja pada Rumah Sakit Lancang Kuning perlu

diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

2. Kepuasan Kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru belum maksimal, dapat di lihat dari indikator yaitu kemampuan karyawan yang belum optimal dan untuk kedepannya agar pihak Rumah Sakit dapat meningkatkan lagi kemampuan karyawan seperti memberikan peningkatan dalam pelatihan pada karyawan tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, intensif, motivasi, penghargaan, kompensasi, kepemimpinan dan lainnya agar ditemukan pemecahan terhadap hasil kepuasan kerja karena lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk dimasa yang akan datang Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru hendaknya perlu menitik beratkan pada kemampuan dan motivasi karyawan agar tercipta kepuasan kerja yang optimal serta memiliki kemampuan untuk menghadapi perubahan dan persaingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adila Ratna. 2007. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Karyawan Para Medis RSUD Putri Husada Termbilahan*, Universitas Riau: Riau
- Agus Ahyari. 2002. *Manajemen Produksi “ Perencanaan Sistem Produksi”*. Penerbit BFEE: Yogyakarta
- Dessler Garry. 2004. *Manajemen Sumber Day-a Manusia*, Edisi Kesembilan, PT. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta
- Flipo Edwin. 2004. *Manajemen Personalia, Terjemajan Agus Dharma*. Bumi Aksara: Jakarta
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan SDM*. BFEE: Yogyakarta
- Hasibuan Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Cetakan pertama, Unri Press, Pekanbaru
- Moch, As’ad. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Ridwan & Sunarto.H. 2007. *Pengantar Statistika*. Alfabeta: Bandung
- Robbins, Stephens. 2002. *Organization Theory, Structure, Design and Application*, Alih Bahasa Yusuf Udara: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Siagian aryadi, 2012. “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru*”. Universitas Riau: Riau
- Sugiyono, DR, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV Alfabeta, 2000.
- Umar Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raka Grafindo Persad: Jakarta.
- Vemmylia, 2008. “*Pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN Cabang Binjai*”, USU.