AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 4, No. 2, Mei 2024

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSU BMC Bireuen

Emalia Ariska[1], Mulyadi[2], Zalikha[3], M Yusuf[4]
Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Aceh, Indonesia
mulyadi.adi2356@gmail.com

Submitted: 14th March 2024 | **Edited**: 28th April 2024 | **Issued**: 01st May 2024
Cited on: Ariska, E., Mulyadi, M., Zalikha, Z., & Yusuf, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSU BMC Bireuen. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4*(2), 896-903.

ABSTRACT
This research aims to determine the influence of the work environment and job satisfaction on the performance of RSU BMC Bireuen employees. The sample in this study was 75 employees at RSU BMC Bireuen. The method used in this research is a quantitative descriptive method. The research results stated that the work environment and job satisfaction influenced the performance of Labuhanbatu District Health Service employees. The results of this research state that the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-statistic path coefficient value of 6,934 > 1,658 and has a significant value of 0,000 < 0.05 and the Job Satisfaction variable has a significant effect on the Performance of Labuhanbatu Regency Health Service Employees. This is clear from the t-statistical path coefficient value of 1,893 > 1,658 and has a significant value of 0.058 < 0.05. Thus the results of testing the second hypothesis in the research were rejected.
Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia dan mengikuti berbagai perubahan. Peningkatan kinerja pegawai sangatlah penting dalam mewujudkan cita-cita organisasi. Oleh sebab itu pemanfaatan pegawai menjadi altematif utama yang sangat diperlukan, yaitu dengan mengembangkan kemampuan pegawai seoptimal mungkin, karena keberhasilan yang dicapai organisasi akan tergantung unsur manusianya. (Sudiman, 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. (Kalangi & Roosje, 2015)

Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pemerintah (Isyani, 2013). Untuk itu kinerja dari pegawai dapat

mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Ada bebarapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan beban kerja. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan oleh sebuah organisasi karena dengan adanya kinerja yang baik, maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapain tujuan organisasi. (Sedarmayati 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. Menurut Notoatmodjo dalam (Praci, 2017) berpendapat bahwa, "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan". Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang bagus

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang memengaruhi kegiatan dalam bekerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sehingga semakin banyak karyawan yang menerima hasil kerja yang baik, maka akan semakin puas (Wibowo, 2016).

Suatu pekerjaan dapat memberikan risiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Tujuan penelitian ini mencari tahu pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSU BMC Bireuen.

LANDASAN TEORI

Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja merupakan topik yang sangat dipelajari dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui berbagai cara. Teori-teori motivasi, seperti Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, menunjukkan bahwa kebutuhan akan lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, teori-teori mengenai

stres kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres, yang pada gilirannya dapat menghambat kinerja.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Teori kepuasan kerja menekankan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Aspek-aspek kepuasan kerja seperti pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan karir, dan keadilan organisasional dapat membentuk persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan pada gilirannya mempengaruhi tingkat kinerja yang mereka hasilkan.

Keterkaitan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tidak hanya bersifat satu arah, tetapi sering kali saling mempengaruhi. Misalnya, karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja yang mendukung mungkin cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, karyawan yang mengalami stres karena lingkungan kerja yang buruk atau tidak mendukung dapat memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang kemudian dapat menghambat kinerja mereka.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemahaman mendalam tentang hubungan ini memungkinkan organisasi untuk merancang strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan, dengan tujuan akhir meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja dan kepuasan kerja bukan hanya menjadi prioritas moral dan etis, tetapi juga strategis dalam mencapai tujuan organisasional jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan perhitungan statistik dan angka matematis untuk memperjelas dan menganalisis permasalahan (Arikunto, 2010). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 80 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu dijadikan sampel yaitu sebanyak 80 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu memberikan

kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pernyataan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert dengan pernyataan jawaban mulai dari Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

HASIL PENELITIAN

Validitas Konvergen

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Average Varience Exracted* (AVE) untuk setiap variabel laten, sedangkan uji reliabilitas menggunakan reliabilitas komposit. Reliabilitas komposit dapat digunakan untuk menguji *Structual Equation* Model (SEM). Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan data yang sama dengan data yang akan dianalisis selanjutnya. Uji model diketahui bahwa nilai *Composite Realibility* dan AVE telah memenuhi batas minimal, sehingga semua konstruk layak digunakan sebagai alat ukur

Tabel 1. *Convergent Validity*

Items	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Fasilitas Kerja	0.881		
Temperature	0.917		
Beban Kerja		0.771	
Gaji		0.784	
Promosi		0.710	
Pengawasan		0.803	
Rekan Kerja		0.609	
Kualitas			0.729
Kuantitas			0.763
Akurat			0.741
Tanggung Jawab			0.691

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Untuk mengetahui hubungan variabel laten dengan indikator pada aplikasi SmartPLS dapat dilihat dari nilai *outer*/*weightloading*. *Outer loading* merupakan nilai hubungan antara indikator dan variabel laten. Indikator reflektif dilihat sebagai fungsi dari konstruk laten, dan perubahan konstruk laten tercermin dalam variabel indikator perubahan (*manifest*).

Validitas Diskriminan

Tabel 2. ***Reliability Test***

Items	Lingkungan kerja	Kepuasan kerja	Kinerja pegawai
Lingkungan kerja	0.761		
Kepuasan kerja	0.726	0.711	
Kinerja pegawai	0.365	0.598	0.899

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Reliability Test

Tabel 3. ***Output Contruct Reliability and Validity***

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Lingkungan kerja	0.760	0.779	0.846	0.579
Kepuasan kerja	0.752	0.778	0.834	0.505
Kinerja pegawai	0.766	0.781	0.894	0.809

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan telah melewati uji reliabilitas yang memadai. Dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6, nilai composite reliability lebih besar dari 0,7, dan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi standar reliabilitas yang diperlukan. Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur konsep yang diteliti dengan konsisten. Sementara itu, nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan bahwa konstruk yang diukur dalam penelitian ini mempunyai konsistensi yang baik secara internal. Selain itu, nilai AVE yang melebihi 0,5 menandakan bahwa variabel-variabel yang digunakan mampu menjelaskan sebagian besar varians dari konstruk yang dimaksud, sehingga dapat dianggap bahwa konstruksi teoretis yang dipilih sesuai dengan data yang dikumpulkan.

Hasil ini memberikan kepercayaan tambahan terhadap validitas temuan dalam penelitian ini, karena instrumen yang digunakan dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel utama yang menjadi fokus penelitian. Dengan demikian, hasil analisis reliabilitas ini tidak hanya memvalidasi penggunaan variabel-variabel tersebut dalam konteks penelitian ini, tetapi juga menegaskan bahwa data yang diperoleh dapat

diinterpretasikan dengan keyakinan yang kuat. Hal ini penting dalam memastikan bahwa kesimpulan dan rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini didasarkan pada data yang konsisten dan dapat dipercaya, memberikan landasan yang kokoh untuk pemahaman lebih lanjut terkait hubungan antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di RSU BMC Bireuen.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

ITEMS	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.083	6.934	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.091	1.893	0.058	Ditolak

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Dalam penelitian ini, hasilnya menunjukkan bahwa dari beberapa hipotesis yang diuji, terdapat tiga hipotesis yang diterima. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSU BMC Bireuen. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur t-statistik sebesar 6.934, yang jauh melebihi nilai kritis 1.658, serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari alpha level 0.05. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif di RSU BMC Bireuen secara positif mempengaruhi kinerja pegawai.

Hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan hasil yang berbeda. Meskipun koefisien jalur t-statistiknya sebesar 1.893, yang melebihi nilai kritis 1.658, nilai signifikansinya adalah 0.058, yang lebih besar dari alpha level 0.05. Oleh karena itu, hipotesis kedua ini ditolak. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks RSU BMC Bireuen, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan yang dapat diukur secara statistik terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit tersebut. Faktor-faktor seperti keamanan, dukungan dari atasan, kesempatan untuk pengembangan karir, dan keadilan organisasional dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai. Pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung oleh pihak manajemen RSU BMC Bireuen bisa menjadi strategi efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh pegawai.

Dengan menolak hipotesis kedua, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mungkin bukanlah faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di RSU BMC Bireuen. Hal ini memberikan wawasan kepada manajemen RSU untuk lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin lebih penting atau memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti pengembangan keterampilan, insentif yang jelas, atau kondisi kerja yang ergonomis.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian data dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang dilakukan, kesimpulannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSU BMC Bireuen. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai di rumah sakit. Faktor-faktor seperti keamanan, dukungan dari atasan, dan kesempatan untuk pengembangan karir mungkin berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Di sisi lain, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSU BMC Bireuen. Meskipun kepuasan kerja tetap menjadi hal yang penting untuk kesejahteraan psikologis dan moral karyawan, penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen RSU perlu lebih berfokus pada aspek-aspek lain yang dapat lebih efektif meningkatkan kinerja pegawai, seperti pengelolaan lingkungan kerja dan penyediaan insentif yang memotivasi. Dengan demikian, kesimpulan ini dapat menjadi dasar bagi kebijakan dan strategi manajemen yang lebih tepat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasional di RSU BMC Bireuen.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Isyani, N. (2013). *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat*.

Kalangi, and Roosje. (2015). "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Manado." *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* 2(1): 1–18.

Koesmono, H. T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, *3*(4), 25–39.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.

Praci, R. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang. Universitas Negeri Padang, (September), 1–17.

Putra, Achmad Syukriansyah.(2012) ."Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22.

Robbins, Stephen P., and Timothy A.Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta : Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sudiman. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul." *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Perhotelan)* 3(1): 2597–5323. https://jurnal.akparda.ac.id/.

Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Utomo, U. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Arcan.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.