

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Baitul Hikmah Di Kendal

The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Job Satisfaction Of Baitul Hikmah Hospital Nurses In Kendal

Diana Greta Femi Lestari¹, Anita Silvianita²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, dianagfl@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Dalam beberapa tahun ini dunia sedang mengalami masalah kesehatan, dimana fokus terhadap kesehatan menjadi prioritas utama pada saat ini. Salah satu dampak dalam hal ini adalah bagaimana pelayanan yang dilakukan oleh rumah sakit terhadap pasien yang tidak terlepas dari segala aktivitas pelayanan rumah sakit lainnya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Baitul Hikmah di Kendal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini ialah perawat Rumah Sakit Baitul Hikmah di Kendal. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini baik secara parsial maupun simultan antar variabel memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Sehingga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit baitul Hikmah Kendal.

Kata Kunci-lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Abstract

In recent years the world is experiencing health problems, where the focus on health is the top priority at this time. One of the impacts in this case is how the services carried out by the hospital to patients are inseparable from all other hospital service activities. This research is included in quantitative research on the influence of the work environment and work motivation on job satisfaction of nurses at Baitul Hikmah Hospital in Kendal. The purpose of this study is to find out how the work environment and work motivation affect job satisfaction. The population in this study was nurses of Baitul Hikmah Hospital in Kendal. Sampling is carried out by saturated sampling technique. Data analysis techniques used descriptive analysis. The statistical method used is multiple linear regression analysis. From this study, it can be concluded that this study both partially and simultaneously between variables has a positive and significant relationship. So that there is an influence of the work environment and work motivation on the job satisfaction of nurses at baitul Hikmah Kendal Hospital.

Keywords-work environment, work motivation and job satisfaction.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam beberapa tahun ini dunia sedang mengalami masalah kesehatan akibat Covid-19, dimana fokus terhadap kesehatan menjadi prioritas. Salah satu dampak dalam hal ini adalah bagaimana pelayanan yang dilakukan oleh rumah sakit terhadap pasien, tidak terlepas dari segala aktivitas pelayanan rumah sakit lainnya. Rumah Sakit Baitul Hikmah merupakan salah satu rumah sakit yang dibangun untuk penyediaan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Saat ini rumah sakit baitul hikmah sedang cukup berfokus pada kepuasan pelayanan yang diberikan rumah sakit. Manajemen sumber daya manusia rumah sakit sedang ingin melakukan penelitian mengenai bagaimana tingkat kepuasan perawat atas apa yang sudah diberikan rumah sakit terhadap perawat.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Baitul Hikmah di Kendal”. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal?
2. Bagaimana motivasi kerja di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal?

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

[1] berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah tentang menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas yang melakukan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Lingkungan Kerja

Menurut [2] lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

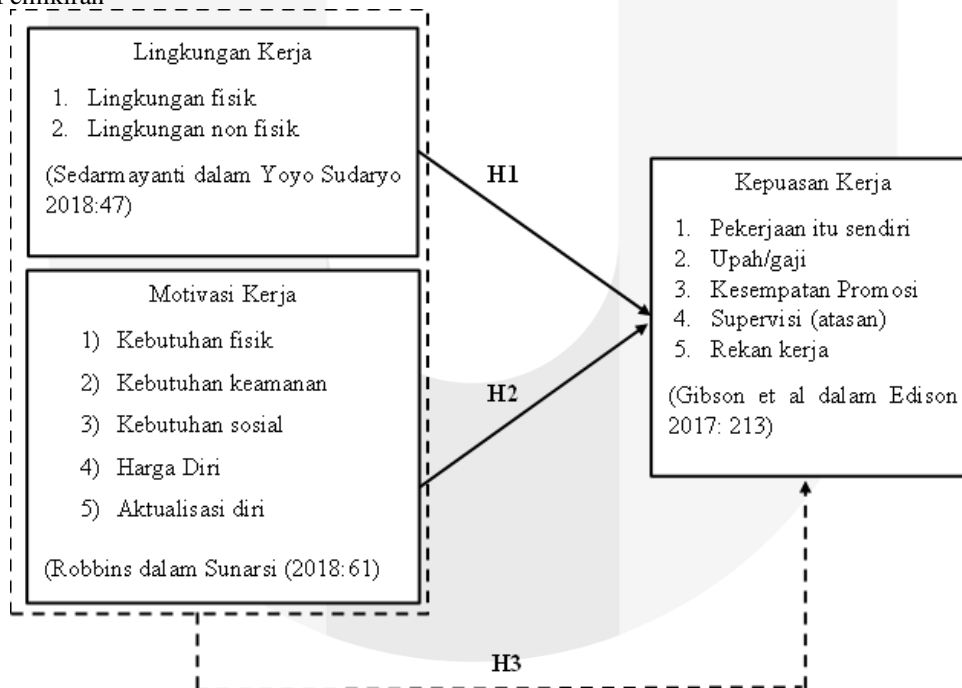
C. Motivasi Kerja

Menurut [4] dalam pengelolaan sumber daya manusia, karyawan membutuhkan motivasi dalam bekerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif, maka disini organisasi perlu memotivasi karyawan dengan baik pada situasi kerja yang harus mereka hadapi, karena setiap individu mempunyai perasaan atau keinginan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan masing-masing individu, maka individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak.

D. Kepuasan Kerja

Menurut [3] kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang diluar dari dirinya (eksternal).

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert*. Populasi pada penelitian ini ialah perawat di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal. Teknik sampel yang digunakan ialah sampel jenuh

dengan total 87 orang. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis deskriptif. Metode statistik yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk melihat gambaran persepsi 87 responden terhadap variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, dan variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tanggapan responden baik dari variabel independen maupun variabel dependen termasuk dalam kategori baik dengan persentase rata-rata yang diperoleh sebesar 83,68% untuk variabel lingkungan kerja, 77,82% untuk variabel motivasi kerja, dan 79,38% untuk variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden puas akan kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja yang ada di tempat kerja.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen* secara beriringan. Dimana pada penelitian ini akan diketahui hubungan variabel *independen* lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,344	,211		1,630	,107		
	Lingkungan Kerja (X1)	,229	,099	,205	2,319	,023	,247	4,056
	Motivasi Kerja (X2)	,689	,083	,731	8,250	,000	,247	4,056

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Gambar 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Data Olahan Penulis dengan SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil olahan SPSS diatas, dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2x2$$

$$\text{Kepuasan kerja} = 0,344 + 0,229 + 0,311$$

Sehingga dapat diartikan:

1. Nilai konstanta (a) = 0,344 adalah nilai konstanta pada saat variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Apabila variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak ada, maka variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien b1X1 = 0,229 yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Baitul Hikmah. Sehingga setiap peningkatan yang terjadi pada variabel lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,229%.
3. Nilai koefisien b2X2 = 0,311 yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Baitul Hikmah. Sehingga setiap peningkatan yang terjadi pada variabel motivasi kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,311%.

C. Hasil Uji T

Uji parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja secara individual. Uji parsial terhadap nilai t dapat diketahui pada tabel *Coefficients* regresi. Berikut hipotesis secara parsial pada penelitian ini:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Baitul Hikmah.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Baitul Hikmah.

Kriteria untuk melakukan hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Untuk mengetahui hipotesis yang mana akan diterima secara parsial, maka diperlukan nilai *ttabel* dan nilai *df*. Pada penelitian ini taraf kesalahan atau $\alpha = 0,05$ dan nilai derajat kebebasan (*df*) = $n-k-1 = 87-2-1 = 84$. Jadi dapat

diketahui t_{tabel} pada penelitian ini 1,663. Dari hasil olahan SPSS yang ditunjukkan pada gambar 2 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja. Pada variabel lingkungan kerja yang memiliki t_{hitung} (2,319) > t_{tabel} (1,663) atau nilai signifikan (0,023) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang berarti terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Baitul Hikmah.
2. Motivasi Kerja. Pada variabel motivasi kerja yang memiliki t_{hitung} (8,250) < t_{tabel} (1,663) atau nilai signifikan (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Yang berarti terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Baitul Hikmah.

D. Hasil Uji F

Pengajuan statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang diteliti pada metode regresi mempunyai dampak yang signifikan secara beriringan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hipotesis secara simultan pada penelitian ini:

H_3 : lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Baitul Hikmah.

Hasil Uji F yang dilakukan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,093	2	15,046	216,299	,000 ^b
	Residual	5,843	84	,070		
	Total	35,936	86			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Gambar 3 Uji F

Sumber: Data Olahan Penulis dengan SPSS versi 26 (2022)

Kriteria untuk melakukan uji hipotesis adalah melalui cara membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 0,05. Sehingga kriteria untuk uji hipotesis secara simultan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan > 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak.

Berdasarkan hasil olahan SPSS yang ditunjukkan pada gambar 4.14 dapat diketahui bahwa F_{hitung} pada penelitian ini 216,299 dan nilai signifikan nya 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} (216,299) > F_{tabel} (3,10) atau nilai signifikan (0,000) < (0,05), maka H_0 ditolak H_3 diterima. Yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Baitul Hikmah.

E. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* (bebas) mampu menjelaskan variabel *dependen* (terikat). Nilai koefisien determinasi ialah antara nol sampai satu (0 > R > 1). Apabila nilai determinasinya nol maka variabel *independen* tidak berpengaruh sama sekali terhadap variabel *dependen*, namun apabila koefisien menuju angka satu maka dapat diketahui bahwa variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Hasil olahan SPSS uji koefisien determinasi dapat dilihat pada gambar berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,915 ^a	,837	,834	,2637	1,699

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Gambar 4 Koefisien Determinasi

Sumber: Data Olahan Penulis dengan SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan gambar 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) menunjukkan angka 0,915. Selanjutnya nilai akan dihitung untuk mengetahui koefisien determinasi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$
$$Kd = 0,837 \times 100\%$$
$$Kd = 83,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada persamaan diatas, dapat diketahui bahwa nilai dari uji koefisien determinasi sebesar 83,7%. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 83,7%. Sedangkan 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang dilakukan penulis tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Baitul Hikmah di Kendal, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- A. Lingkungan kerja Rumah Sakit Baitul Hikmah secara keseluruhan pada dimensi nya berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perawat di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal memiliki tingkat lingkungan kerja yang baik.
- B. Motivasi kerja Rumah Sakit Baitul Hikmah secara keseluruhan pada dimensi nya berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal memiliki tingkat motivasi kerja yang baik.
- C. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Baitul Hikmah baik secara parsial maupun stimultan.

REFERENSI

- [1] Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [2] Nurmayaputr, S. & Gilang, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung. *Open Library Telkom University*, 1-8.
- [3] Sutiawan, G. R. A. & Silvianita, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pusat Pengelolaan Gelora Bung Karno (PPKGBK). *Open Library Telkom University*, 1-9.
- [4] Widyaningrum, M. Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Pres.