

Terbit : 18 November 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto Jakarta

Andini Nurpada¹, Mutdi Ismuni², Pristanto Ria Irawan³

^{1, 2, 3, 4}Universitas Pertiwi

¹18120228@pertiwi.ac.id, ²mutdi.ismuni@pertiwi.ac.id,

³pristanto.irawan@pertiwi.ac.id,

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum, yang idealnya harus bisa memberikan segala macam fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat. Beberapa rumah sakit saat ini menerapkan sistem pelayanan kesehatan yang baik kepada masyarakat dengan menerapkan manajemen yang profesional, beberapa indikator rumah sakit yang baik adalah ramah lingkungan, kemudahan akses, tanggap teknologi, profesional SDM dan sarana prasarana yang memadai, pentingnya lingkungan kerja, sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta kepuasan karyawan, menjadi variabel yang menarik untuk diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh antara lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada **Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta**. Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* yang digunakan berjumlah **38** karyawan **Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta**, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh** secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, **terdapat pengaruh** secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh antara lingkungan kerja, dan **terdapat pengaruh** kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada **Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta**. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kompensasi, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

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

Jumlah Tempat Tidur :1118tempat tidur. (sumber:(Profil RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta, n.d.)

Sebagai Rumah Sakit yang memiliki kelengkapan layanan kesehatan masyarakat diantaranya adalah; instalasi radiologi, terapi oksigen hiperbarik, layanan endoscopi, layanan pasien ESWL, rawat jalan, medical check up, laboratorium patologi klinik, layanan pasien hemodialisa, IGD dan rawat inap, rumah sakit ini tentunya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat secara luas dengan mengedepankan aspek aspek lingkungan kerja rumah sakit, sistem kompensasi rumah sakit sehingga dengan adanya kepuasan karyawan tentunya memberikan dampak terhadap kualitas layanan pada rumah sakit ini.

Hasil penelitian (Sri Wahyuningsih, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian (Mufty Aspiyah & S.Martono, 2016), menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian (Erni Aprida Hasibuan & Afrizal, 2019) terdapat pengaruh parsial dari variabel Kompetensi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 47,1%. Terdapat pengaruh parsial dari variabel Lingkungan kerja(X2), terhadap kepuasan kerja (Y), baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 11,1 %. Terdapat pengaruh parsial dari variabel kompensasi (X3), terhadap kepuasan kerja (Y), baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 25 %, dan terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 55,8%

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan **Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta.**

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

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

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

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2014) pengertian kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Yani dalam (2018:153) (Widodo Eko Suparno, 2015) Kompensasi adalah “bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar

produktivitas kerja semakin meningkat”. Menurut (Nitisesmito, 2015) kompensasi merupakan “Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap”.

Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno dalam (Widodo Eko Suparno, 2015) mengemukakan, bahwa “kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya.

Menurut Keither dan Kinicki dalam (Widodo Eko Suparno, 2015) “Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut Keith Davis dalam Widodo (2018:170) “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja”

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di **Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta**.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di **RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta** berjumlah 38 karyawan **Divisi Instalasi Rawat**, dengan teknik pengambilan sample adalah samplig jenuh. Menurut (Lijan Sinambela, 2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut..

Hipotesis

Adapun dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

Ha: $\rho = 0$	Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja
Ho: $\rho \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
Ha: $\rho = 0$	Terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja
Ho: $\rho \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
Ha: $\rho = 0$	Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja
Ho: $\rho \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

Teknik Model Analisis

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*). Menurut (Lysta Lestary & Harmon, 2017) dalam persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan. Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel. Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol X

Regresi linier berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara peubah respon (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu prediktor (variabel independen). Ketika suatu hasil/keluaran, atau kelas berupa numerik, dan semua atribut adalah numerik, regresi linear adalah teknik yang tepat untuk Menyelesaikan (Y.H Ngumar dalam (Erwan Triyanto et al., 2019)

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian valid atau kesahihan butir-butir pernyataan instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment (Bivariate Pearson)*. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji validitas terhadap instrumen variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh kesimpulan bahwa dari 9 item butir instrumen yang dinyatakan **valid**, variabel kompensasi (X_2) ada 10 dinyatakan valid, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) ada 9 item yang dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ $r_{tabel} = 0,320$. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan **reliabel** adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan reliabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,666$. Pada variabel lingkungan kerja (X_1) $r_{hitung} = 0,695$ lebih besar $r_{tabel} = 0,60$ maka **reliabel**, variabel kompensasi (X_2) $r_{hitung} = 0,667$ lebih besar $r_{tabel} = 0,60$ maka **reliabel**, dan variabel kepuasan kerja (Y) $r_{hitung} = 0,805$ lebih besar $r_{tabel} = 0,60$ maka **reliabel**

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS, dapat dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut;

Tabel 1
Tabel Analisis Regresi Berganda X_1, X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.626	4.131		-.1.846	.615
	Lingkungan Kerja	.600	.091	.557	6.613	.000
	Kompensasi	.542	.085	.535	6.361	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel yaitu; $Y' = -7,626 + 0,600 X_1 + 0,542 X_2$

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

- Jika nilai *sig* < 0.05, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y.
- Jika nilai *sig* > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y

atau

Menggunakan **Uji F**, sebagai berikut:

- Jika nilai **F hitung** > nilai **F tabel**, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y.
- Jika nilai **F hitung** < nilai **F tabel**, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y

Untuk mencari nilai **F tabel** dapat dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$F \text{ table} = F (k; n-k)$$

Dimana:

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

sehingga nilai **F tabel** adalah $F (2; 38-3) = F (2; 35) = 2,92$

Tabel 2
Anova
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371.856	1	371.856	65.661	.000 ^b
	Residual	186.887	33	5.663		
	Total	558.743	34			

a. Dependent Variable: Y (Kepuasan Kerja)

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

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan **tabel 1** terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan nilai *sig* 0.00 < 0.005, terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan nilai *sig* 0.00 < 0.005,

Berdasarkan **tabel 2 Anova**, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel **lingkungan kerja (X₁)**, dan **kompensasi (X₂)** secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar **0,000 < 0,05**, dan nilai **F hitung** sebesar **65,661 > F tabel 2,92**, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Ha diterima** yang berarti terdapat pengaruh **lingkungan kerja (X₁)**, dan **kompensasi (X₂)** secara simultan atau bersama-sama terhadap **kepuasan kerja (Y)**.

Dari hasil perhitungan pada tabel 2 koefisien determinasi perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel **lingkungan kerja** dan **kompensasi** secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar **77.4%** terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar **22,6%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Kemudian variabel **lingkungan kerja** dan

kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif **sangat kuat** nilai r sebesar **0,880** (terletak pada interval koefisien korelasi 0,80-1.00)

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.761	1.532

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data diolah dari SPSS

Pembahasan

Berdasarkan penelitian di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, Rumah Sakit dengan pelayanan yang baik seharusnya memperhatikan aspek lingkungan kerja para karyawannya baik secara fisik maupun secara sosial karena dengan demikian akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawannya, lingkungan kerja tercipta dari suasana kerja yang memiliki kondisi dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut hubungan dengan rekan kerja, disamping itu pentingnya meniptakan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja, pentingnya hubungan antara bawahan dengan pimpinan, lingkungan kerja yang baik tersedianya fasilitas peralatan yang mendukung kelancaran kerja lengkap.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, tentunya Rumah Sakit memiliki manajemen kompensasi yang baik terhadap karyawannya. Pemberian kompensasi yang ideal dan berasaskan adil dan layak tentunya dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawannya, tentunya pemberian kompensasi dapat dilakukan baik secara langsung dan tidak langsung.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh** secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh antara lingkungan kerja, dan terdapat pengaruh kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada **Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I L.R Said Sukanto Jakarta**, kemudian variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif **sangat kuat** terhadap variabel **kepuasan kerja** dengan nilai r sebesar **0,880** (terletak pada interval koefisien 0.80-1.00) serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar **77,4%** terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya yang sebesar **33,4%** dipengaruhi oleh faktor lainnya. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu $Y' = 2.398 + 1.015x$.

REFERENSI

Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).

-
- Erni Aprida Hasibuan, & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang* , 5(1).
- Ervan Triyanto, Heri Sismoro, & Arif Dwi Laksito. (2019). Implementasi Algoritma Regresi Linear Berganda Untuk Memprediksi Produksi Padi di Kabupaten Bantul. *RABIT : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 4(2).
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lijan Sinambela. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan praktik*. PT.Refika Aditama.
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- Mufty Aspiyah, & S.Martono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada produktifitas kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Nitisesmito, A. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Profil RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta. (n.d.). *Profil RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta*.
- Sri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Virginia A. J. Rampisela, & Genita G. Lumintang. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kKerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Widodo Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.