

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DIKLAT, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD BIREUEN MEDICAL CENTER

Melur Rahma<sup>1\*)</sup>

<sup>1</sup>. Manager Keuangan RSUD BMC Bireuen

Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIKI

\*) email: m3l\_mail87@yahoo.co.id

### ABSTRAK

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center (RSU BMC) Kabupaten Bireuen, Aceh. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan sekaligus menentukan besaran pengaruh; a. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, b. Pendidikan dan Pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai, c. Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja pegawai, d. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Dengan mengambil sampel 58 pegawai di RSUD BMC, diperoleh hasil, yakni; 1). Menurut persepsi karyawan, dukungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 87 persen. Sedang pemberian Diklat kepada karyawan telah meyakinkan karyawan akan berpengaruh pada kinerja hingga 88 persen, serta persepsi karyawan tentang pengembangan karier di RSUD BMC telah dijalankan hingga 84 persen. 2). Hasil pengujian secara statistik dengan pendekatan path analysis, menyatakan: a. Terdapat pengaruh baik secara langsung dan tidak langsung faktor Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan di RSUD BMC, sebesar 37,58 persen, b. Adanya pemberian Diklat berdampak langsung dan tidak langsung terhadap Kepuasan kerja karyawan. Kontribusinya 15,80 persen, c. Sedangkan pengaruh faktor Pengembangan Karir berpengaruh sebesar 18,32 persen terhadap terhadap Kepuasan kerja karyawan di RSUD BMC, d. Hasil pengujian secara statistik juga ditemukan dengan meningkatnya Kepuasan kerja karyawan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 51,41 persen, dan e. Hasil analisis menemukan faktor Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja karyawan, sebesar 37,28 persen. Sedangkan faktor Diklat terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja karyawan, sebesar 19,65 persen. Dan pengaruh faktor Pengembangan karir terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di RSUD Bireuen Medical Center, sebesar 20,79 persen.

**Keywords:** Lingkungan kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Kepuasan, Kinerja.

### 1. Pendahuluan

Dewasa ini, fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas SDM mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas. Seperti halnya Rumah sakit, sebagai sebuah institusi pelayanan jasa yang mengedepankan kepuasan pelanggan (pasien) dan

ketepatan serta kecepatan dalam bertindak. Dalam menghadapi pasar global, Rumah sakit dituntut dapat melakukan pengelolaan manajemen yang profesional dalam menghadapi persaingan industri pelayanan kesehatan yang makin ketat serta upaya untuk memenuhi berbagai tuntutan dalam bidang pelayanan kesehatan. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit tersebut.

Daya saing komparatif dan kompetitif, menjadi “PR” semua lembaga, instansi, perusahaan dan organisasi. Banyak pegawai, saat ini, masih mempertanyakan dan malah mempertanyakan kemampuan menjaga eksistensi dan warna perubahan dunia kerja (Win Konadi: 2017:17).

SDM merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Karena merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi institusi atau organisasi. Karenanya harus dipastikan sumber daya ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu member kontribusi secara optimal. Maka diperlukanlah sebuah pengelolaan secara sistematis dan terencana agar tujuan yang diinginkan dimasa sekarang dan masa depan bisa tercapai. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola atau mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan visi dan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan akhir organisasi.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas SDM Rumah sakit, seperti di RS BMC Bireuen, maka dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kinerja pegawai, disamping itu pula dibutuhkan pelatihan untuk pegawai rumah sakit yang dapat dijadikan sebuah langkah dalam peningkatan kualitas SDM di rumah sakit, serta unsur perangsang bagi kinerja pegawai yakni adanya pengembangan karier kepada semua pegawai, tanpa kecuali.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat para pegawai nyaman dalam bekerja, tanpa adanya keterbatasan gerak kerja antar pegawai, dan para pegawai bisa fokus terhadap kerjaan sehingga menciptakan kinerja yang tinggi. Sebagaimana disebutkan oleh Nitisemito (2008:183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Indikator-indikator lingkungan kerja meliputi ruangan, suhu udara maupun kebisingan. Dari pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

Disamping adanya dukungan lingkungan kerja, pegawai perlu diberikan Pendidikan dan pelatihan (diklat), agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar. Adanya pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan

pengetahuan serta keterampilan pegawai, sehingga tanggungjawab terhadap pekerjaan akan semakin besar. Tanggung jawab yang semakin besar terhadap pekerjaannya akan mengurangi tingkat ketidakhadiran dan *turn over* pegawai.

Umumnya, terdapat beberapa pilihan pemberian pendidikan dan pelatihan di kalangan pegawai rumah sakit, seperti yang dilakukan oleh RSU BMC Bireuen. Pilihan seputar Diklat untuk kebutuhan peningkatan kualitas SDM di rumah sakit, yang dapat dijadikan pilihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai rumah sakit, antara lain: 1). Audit Keperawatan dan Operasional Rumah Sakit, 2) *Building Corporate Culture* Rumah Sakit, 3) *Business Plan* Rumah Sakit, 4) K3 Rumah Sakit, 5) Manajemen Kehumasan Rumah Sakit, 6) Manajemen Keuangan Rumah Sakit, 7) Penerapan Kode Etik dan Hukum dalam keperawatan, 8) Pengembangan Karir Perawat berbasis Kompetensi, 9) Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai bidang Layanan Medis, 10). Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit, dan 11) Strategi Pelayanan Keperawatan.

Kepuasan kerja pegawai dalam rangka peningkatan mutu kerja tidak dapat dipisahkan juga dengan unsur perangsang bagi pegawai di suatu instansi atau organisasi, seperti juga di institusi Rumah Sakit. Unsur yang dimaksud antara lain adanya pemberian dan kejelasan tentang pengembangan karier pegawai. Sebagai jaminan mereka dapat mengembangkan profesi dan pengidupannya di masa depan. Karena beberapa kasus yang terjadi, termasuk pada Rumah Sakit BMC Bireuen, bahwa masih terdapat setiap tahunnya pegawai yang *recent* (berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaannya), dengan alasan karier yang belum jelas ataupun tidak adanya jaminan pengembangan karier pegawai.

Pada dasarnya, peluang pengembangan karier dapat dijelaskan dari dua perspektif, yaitu internal dan eksternal. Secara eksternal, pengembangan karier dapat dipandang sebagai suatu pendekatan formal yang diambil organisasi guna memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Pegawai akan berusaha mencapai kinerja tertentu sesuai yang telah ditentukan atau yang dikehendaki organisasi. Jika merasa senang dan puas dengan pekerjaannya, karena setiap pegawai yang puas akan bekerja pada tingkat kapasitas penuh sebab kepuasan itu tidak diukur oleh adanya pengakuan

dari atasan atau kemajuan karier saja, Namun juga dapat berwujud benda atau bukan benda (*Reward*).

Mengingat pula institusi rumah sakit adalah organisasi atau perusahaan jasa kesehatan, yang dalam Undang – undang nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit disebutkan bahwa Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Adapun tugasnya adalah memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.

Demikian pula dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 menyatakan bahwa Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Bahkan di rumah sakit pelayanan keperawatan adalah penghasil aktivitas terbesar sehingga dapat mencerminkan mutu pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, pengelolaan pegawai, khususnya tenaga perawat perlu mendapat perhatian dari pimpinan rumah sakit.

Tingkat *turn over* tenaga kesehatan yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan Rumah Sakit. Seperti yang terjadi dan dirasakan pada RSUD BMC Bireuen. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turn over* tenaga kesehatan adalah kepuasan kerja yang juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Penelitian ini akan mencoba mendeteksi faktor yang membentuk kepuasan kerja tenaga kesehatan atau pegawai di RS BMC Bireuen, yang menurunkan angka *turn over* dan kinerja pegawai di Rumah Sakit tersebut.

Seperti dari hasil penelitian Nanditya, dkk (2014). faktor pembentuk kepuasan kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit, menunjukkan bahwa terbentuk faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor intrinsik yang terbentuk adalah penghargaan. Faktor ekstrinsik yang terbentuk adalah kebijakan RS, gaji dan kompensasi, lingkungan kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan.

Demikian pula jika ditinjau dari penelitian Nurfrida P, dkk (2018), tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo., merekomendasikan hal-hal seperti; a) Meningkatkan peran perawat untuk terlibat dalam setiap kegiatan di ruang rawat inap. Dengan ini, perawat akan merasa senang karena turut diikutsertakan dalam kegiatan rumah sakit bersama dengan lainnya. b). Mem-

berikan *reward* untuk perawat yang telah melakukan tugas keperawatan dengan baik untuk meningkatkan motivasinya. Hal ini bisa diambil berdasarkan penilaian kinerja perawat yang sudah dicapai. c). Rumah sakit sebaiknya meningkatkan pengembangan potensi terhadap perawat. Berbagai hal yang menunjang pengembangan potensi antara lain pelatihan keperawatan, tugas yang menantang dan mengikutsertakan perawat untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi. d). Manajemen rumah sakit membuka sistem penjenjangan karir terhadap perawat. Sehingga perawat tereduksi peluang-peluang karir yang didapat di rumah sakit.

Dari uraian diatas, peneliti merasa masih relevan untuk mengkaji hal ini di RSUD Bireuen Medical Center di Kabupaten Bireuen-Aceh, dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Diklat, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap Kinerja Pegawai”.

## 2. Landasan Teoritis

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bagi karyawan memegang peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bahkan, hal ini juga menjadi salah satu pertimbangan utama bagi seseorang untuk melamar bekerja di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang dimaksud bisa mencakup segi fisik dan psikologisnya. Dari segi fisik, lingkungan yang kondusif bisa di capai dengan adanya fasilitas yang memadai untuk mendukung kerja karyawan dan memberi suasana yang nyaman untuk bekerja. Dari segi psikologis, lingkungan kerja yang kondusif bisa dicapai melalui hubungan yang terjalin dengan baik dan menghindari terjadinya konflik. Dalam banyak kasus, karyawan masih mentolerir fasilitas yang kurang memadai, asalkan suasana kerja nyaman dan menyenangkan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Nitisemito dalam Sariyathi, 2007:66)

Menurut Artoyo dalam (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan pimpinan organisasi, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berlaku sebaliknya.

Bila prestasi karyawan berada di bawah standar, mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari ketrampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang

tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Oleh karena itu dapat dimaklumi mengenai pendapat bahwa lingkungan kerja yang kondusif harus diciptakan sehingga memungkinkan setiap individu secara berkelompok mampu mengaktualisasi diri berdasar nilai-nilai yang disepakati, mengarah pada tujuan organisasi (Triguno, 2007:29).

Dikatakan oleh Triguno (2007:29), bahwa aspek yang turut membangun lingkungan yang kondusif diantaranya adalah kondisi kerja (sarana dan prasarana). Hubungan birokrasi (organisasi sistem kerja atau pendelegasian umpan balik) kebijakan dan sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Win Konadi dan Faisal, 2019:34).

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut. Pertama, fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas. (Tyssen, 2006:7). Kedua, gaji dan tunjangan. (Wexly dan Yuki, 2012:108). Ketiga, hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil. (Tyssen, 2006:50; Likert dikutip Pigors, 1959:145). Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggapi masalah lingkungan.

Sedarmayanti, (2007), menyatakan lingkungan kerja berkaitan dengan 1) Penerangan, 2) Kebersihan, 3) Pewarnaan, 4) Kebisingan, 5) Suhu udara, 6) Rasa nyaman, dan (7) Hubungan antar karyawan dan pimpinan. Ketujuh indikator tersebut akan mengukur apakah lingkungan kerja tempat Karyawan bekerja telah memenuhi standar layaknya lingkungan kerja yang baik dalam memberikan kepuasan kerja dan menunjang kinerja Karyawan.

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan megutamakan pembinaan kejujuran dan ketrampilan. (John Suprihanto ; 2008:86)

Siagian (2007:180) memberikan pengertian terhadap kedua istilah itu, yakni: Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang yang lain dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah juga proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.

Secara garis besar, pendidikan dan pelatihan (*Diklat*) dapat diartikan sebagai akuisisi dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitudes*) yang memampukan manusia untuk mencapai tujuan individual dan organisasi saat ini dan di masa depan (Bambrough, 1998:1).

Menurut perspektif Ahwood dan Dimmoel (2009:32):“Pendidikan lebih bersifat teoritis dalam pengetahuan umum, sosial dan berkiblat pada kebutuhan perorangan, sedangkan pelatihan adalah suatu proses pengembangan keterampilan Karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sedang berjalan dan pekerjaan di masa yang akan datang.”

Paralel dengan terminologi teoritis di atas, Nadler dan Nadler dalam Atmosoeparto (2005:29), Mondy dan Noe (2009:224-225), serta Megginson (2005:229) mendefinisikan *Diklat* sebagai berikut :

1. *Pendidikan adalah* proses pembelajaran untuk mempersiapkan seseorang untuk mampu mengidentifikasi pekerjaan, menambah wawasan dan pengetahuan.

2. *Pelatihan adalah* proses pembelajaran yang terkait dengan pekerjaan spesifik saat ini, proses desain, keahlian, dan teknis pekerjaan untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas masing-masing individu dan kelompok dalam suatu organisasi.

3. Pengembangan merupakan proses pembelajaran untuk pertumbuhan seseorang, mengaplikasikan informasi, pengetahuan, dan keahlian, serta lebih sering dikaitkan dengan pendidikan level manajerial dalam area yang lebih luas, seperti komunikasi, kepemimpinan, motivasi.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menitikberatkan pada: 1) Membantu Karyawan dalam menambah pengetahuan dan ketrampilan. 2).Pengetahuan dan ketrampilan tersebut sangat erat hubungannya dengan pekerjaan sekarang ataupun masa yang akan datang, 3) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan haruslah direncanakan dan diorganisasikan untuk mendapatkan efektivitas

dalam pelaksanaan pendidikan dan latihan itu sendiri.

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti dijelaskan Mangkunegara (2011:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut, terkait dengan usur;

- 1) Instruktur diklat adalah salah satu yang telah dipercayakan untuk menjadi pendamping untuk memberikan materi diklat dan bertanggung jawab untuk membimbing peserta.
- 2) Metode diklat adalah metode dan pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan Diklat.
- 3) Waktu diklat adalah akumulasi waktu yang mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan dalam proses implementasi.
- 4) Manfaat diklat adalah hasil pendidikan dan pelatihan yang diperoleh baik secara konseptual dan praktis oleh karyawan/pegawai.

Di lain hal Rivai (2005 :256) menyebutkan dimensi dan Indikator pelatihan adalah berkaitan dengan (1) Karir karyawan, (2) Pengetahuan, (3) Pendidikan sesuai kebutuhan, (4) Sikap dan (5) Perilaku.

### Pengembangan Karir

Karir adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama melaksanakan pekerjaan. Menurut Handoko (2007:123) karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Sedangkan Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang ter-sedia dan terbentuk di dalam organisasi yang ber-sangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan datang. (Sitohang ; 2007:205).

Menurut Simamora (2005:392), proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Untuk memungkinkan seseorang meniti karir puncaknya menurut Sitohang (2007: 206), pada dasarnya terletak pada dua sebab yang sangat mendasar yaitu kemampuan intelektual dan kepribadian dalam kepemimpinan. Oleh karena itu setiap orang perlu senantiasa membina kemampuan intelektualnya dan kepribadian dalam kepemimpinannya. Disamping itu sukses dalam pengembangan karir yang berarti Karyawan mengalami kemajuan dalam bekerja adalah meningkatkan

kecakapan sehingga lebih berprestasi. Seperti yang dikemukakan Moekijat (2010:36), yang penting dalam suatu jabatan adalah: a. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang membuat karyawan merasa senang. b. Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga. c. Kesempatan untuk mempelajari hal yang baru, dan d. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan kerja.

Indikator pengembangan karir menurut Wahjiumidjo (2006), adalah: 1) Promosi yang telah dilakukan oleh atasan langsung, 2) Faktor Pendidikan karyawan, 3) Masa kerja yang telah dilalui oleh karyawan yang bersangkutan, 4) Pangkat golongan yang dimiliki oleh karyawan dan 5)Tingkat Jabatan yang selama ini diemban. Ahmad Tohardi (2011:281), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karier seorang karyawan diantaranya adalah 1. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan, 2. Pengalaman, 3. Pendidikan, 4. Prestasi, dan 5.Nasib .

Menurut Simamora (2012:412), dimensi dan indikator pengembangan karir meliputi: 1. Mutasi (Promosi, Rotasi, Demosi), 2.Seleksi, 3. Penempatan, 4. Pendidikan, dan 5.Pelatihan.

### Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Handoko (2006) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan denganara karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang pada pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia lainnya.

Keith Davis (2005:96) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*". Sedangkan Wexley dan Yuki (1977) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*".

Organ dan Hamner (2007:287) menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan itu, seperti sikap yang lainnya. Ini menunjukkan kumpulan kompleks dari kesadaran (kepercayaan dan pengetahuan), emosi (perasaan, sentimen, evaluasi), dan kecenderungan perilaku. Seseorang yang tinggi tingkat kepuasan kerja mempunyai sikap positif pada kerja, dan sebaliknya orang yang tidak puas

dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif pada pekerjaannya.”

Pendapat di atas juga dianut oleh Handoko (2006:193-4) yang menyatakan bahwa: “Banyak orang percaya kepuasan kerja penting karena mengira pekerja yang puas akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik” (Daft dan Noe, 2001:112-3). “Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi” (Zachary dan Kuzuhara, 2005:40).

Oleh karena itu Handoko (2006) menyebutkan ada 6 indikator kepuasan kerja, yakni 1) Kebahagiaan, 2) Hubungan sesama rekan kerja, 3) Hubungan dengan pimpinan, 4) Mengatasi kejenuhan, 5) Sikap menghargai dan 6) Rasa nyaman.

Sedangkan Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013:18), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), 2. Gaji/Upah (*pay*), 3. Promosi (*promotion*), 4. Pengawasan (*supervision*), dan 5. Rekan kerja (*workers*).

### Kinerja

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap prilakunya dalam menjalankan kinerja.

Mathis dan Jacson (2002) dalam Win Konadi dan Mulyanti. (2018:24), mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya terkait dengan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang atas pekerjaannya, yang dampaknya berupa besar atau kecilnya kontribusi yang bersangkutan kepada organisasi. Sedang Maier (2005:383) menyatakan, perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya di dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Perbedaan-perbedaan ini meliputi kepribadian, intelegensi, koordinasi otot-otot, kapasitas sensoris dan keadaan fisik tubuh.

Menurut Kirkpatrick (2006:39), terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif yaitu sebagai berikut: a. Standar berdasarkan pekerjaan, b. Standar dapat dicapai, c. Standar dapat dipahami, d. Standar disepakati, e. Standar itu spesifik dan sedapat mungkin terukur, f. Standar berorientasi pada waktu, g. Standar harus tertulis, dan h. Standar dapat berubah.

Dimensi dan Indikator kinerja menurut Robbins, (2012: 155), yakni: 1). Kuantitas hasil kerja, 2). Kualitas hasil kerja, dan 3). Ketepatan waktu.

Kemudian Robbins (2012: 156) juga mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu: 1. Prestasi kerja 2. Pencapaian target, 3. Keterampilan, 4. Kepuasan, 5. Inisiatif, 6. Tingkat Kehadiran, 7. Ketaatan, dan 8. *On time*.

Berdasarkan pendapat Simamora (Mangkunegara, 2009:14) yang mengatakan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor atau dimensi, yaitu faktor/dimensi individual (*atribut individu*), faktor/dimensi psikologis (upaya kerja atau *work effort*) dan faktor/dimensi organisasi (dukungan organisasi). Dimensi atribut individu memiliki indikator-indikator: (1) Kemampuan, (2) Keahlian, (3) Latar belakang. Dimensi upaya kerja (*work effort*) memiliki indikator-indikator: (4) Persepsi, (5) Attitude, (6) Personality (7) Pembelajaran (8) Motivasi dan Dimensi dukungan organisasi memiliki indikator-indikator: (9) Sumber daya, (10) Kepemimpinan, (11) Penghargaan, dan (12) Struktur organisasi..

Untuk mengukur apakah kinerja karyawan tersebut telah memenuhi standar yang telah ditetapkan maka diperlukan indikator dari kinerja itu sendiri, Menurut Soedjono (2008) bahwa yang menjadi indikator dari kinerja karyawan, yakni : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beberapa penelitian sebelumnya memberikan informasi yang menarik mengenai determinan kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putro (2003), Suharti (2004), dan Lingga (2008) dalam Mukti Wibowo, dkk (2014), meneliti tentang determinan kepuasan kerja. Mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima karyawan, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian *reward* yang adil, dukungan lingkungan kerja, dan sikap rekan kerja merupakan determinan kepuasan kerja karyawan. Lingga (2008) mengelompokkan kedalam dua aspek faktor penentu kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Mukti Wibowo, dkk (2014) menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sebesar 53%. Sedangkan penelitian Raziq, Abdul, et.al. (2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Studi ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari arti pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mencapai sebuah kepuasan kerja. Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis dengan lingkungan yang dinamis dan menantang.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Handoko (2008:193) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah kepuasan kerja. Penelitian Ibnu Mikhail Abdul Muqit, dkk (2014) tentang Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat didapatkan sebesar 36,5. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka kinerja perawat akan meningkat atau sebaliknya, semakin kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja perawat. Kepuasan kerja adalah sikap dan mosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2007:202).

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Adanya studi yang dilakukan oleh Samson, Maina dan Joel Koima (2015) yang berusaha menentukan sejauh mana faktor tempat kerja fisik, faktor psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Bank di Kota Nakuru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan aktivitas kerja berpengaruh secara signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa aspek psikososial menunjukkan hubungan terkuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososial moderat.

Sedangkan penelitian Demus, Kindangen dan Tielung (2015) disebutkan adanya hubungan inter personal, supervisi, pelatihan dan pengembangan dan kesejahteraan karyawan sekaligus yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan dan pengembangan dengan indikator pembinaan, pendampingan dan pembelajaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

di PT. Bank Artha Graha International, Tbk, Cabang Manado Calaca.

**Pengaruh Diklat terhadap Kinerja**

Penelitian yang dilakukan Ramya (2016) mempelajari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan menyebutkan bahwa pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Program pelatihan adalah stimulan yang dibutuhkan pekerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan, yang mampu meningkatkan produktivitas organisasi.

Kemudian penelitian Onyango dan M.Wanyoike (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara pelatihan karyawan dan kinerja. Hal ini terbukti dari hasil uji data bahwa penyusun utama didalam skema pemberian gaji (*reward*) didasarkan pada sistem penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan atau pengalaman karyawan.

Penelitian selanjutnya oleh Athar (2015) bahwa melalui pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Melalui pelatihan karyawan belajar untuk bekerja dalam tim dengan integritas.

**3. Metodologi Penelitian**

**Data dan Sumber Data**

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD BMC yang Kabupaten Bireuen, Aceh. selama bulan Maret s.d Agustus 2019. Data penelitian ini diperoleh dari angket yang disebarakan pada sejumlah 58 pegawai sebagai responden.

**Operasionalisasi Variabel**

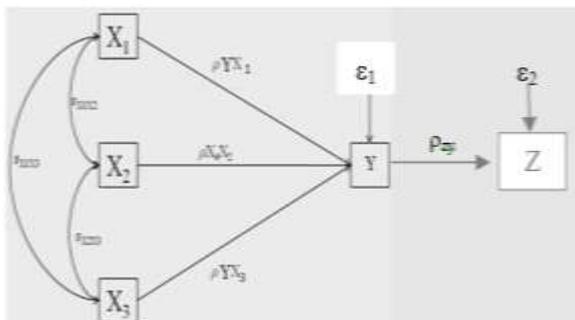
Tabel 1.  
Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	1. Penerangan, 2. Kebersihan 3. Pewarnaan, 4. Kebisingan, 5. Suhu udara, 6. Rasa nyaman, dan 7. Hubungan antar karyawan dan pimpinan. <i>Sedarmayanti, (2007)</i>
Diklat (X <sub>2</sub> )	1. Karir karyawan, 2. Pengetahuan, 3. Pendidikan sesuai kebutuhan, 4. Sikap dan 5. Perilaku. <i>Rivai, (2005 :256)</i>

<b>Pengembangan karir (X<sub>3</sub>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi yang telah dilakukan oleh atasan langsung,</li> <li>2. Faktor Pendidikan karyawan,</li> <li>3. Masa kerja yang telah dilalui oleh karyawan yang bersangkutan,</li> <li>4. Pangkat golongan yang dimiliki oleh karyawan dan</li> <li>5. Tingkat Jabatan yang selama ini diemban.</li> </ol> <p>Wahjiumidjo (2006)</p>
<b>Kepuasan kerja (Z)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebahagiaan,</li> <li>2. Hubungan sesama rekan kerja,</li> <li>3. Hubungan dengan pimpinan,</li> <li>4. Mengatasi kejenuhan,</li> <li>5. Sikap menghargai dan</li> <li>6. Rasa nyaman.</li> </ol> <p>(Handoko, 2006),</p>
<b>Kinerja (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol> <p>Soedjono (2008)</p>

**Metode Analisa Data**

Data penelitian dianalisis secara verifikatif yang diikuti dengan menguji persyaratan analisis dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis model jalur. Untuk memperoleh persyaratan analisis, dilakukan uji: asumsi normalitas, linearitas, otokorelasi, dan uji multikolinieritas. Dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis model jalur (*Path Analysis*). Dengan menggunakan analisis jalur, di desain penelitiannya sebagaimana dinyatakan dalam gambar berikut;



Gambar 1. Model Struktural

Keterangan :

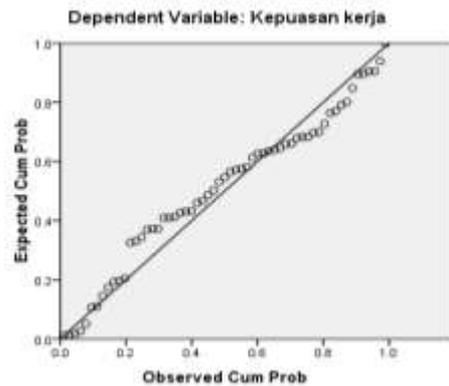
- X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja
- X<sub>2</sub> = Pendidikan dan Pelatihan
- X<sub>3</sub> = Pengembangan karir
- Y = Kepuasan kerja
- Z = Kinerja

**4. Hasil dan Pembahasan**

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan dari gambar normal P-P Plot pada gambar 2, menunjukkan sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Dapat dilihat pula berdasarkan gambar tersebut bahwa sebaran data yang ada menyebar ke seluruh bagian kurva, sehingga dapat disimpulkan data memiliki distribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Adapun nilai VIF dan nilai *tolerance* dapat dilihat pada tabel 1, yang menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 (10%) yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

**Tabel 2. Pengujian Multikolinieritas**

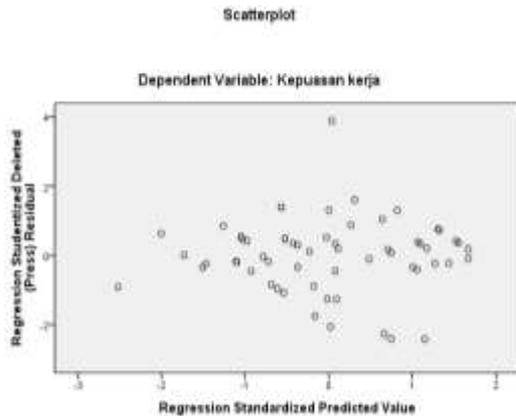
Variabel Bebas	Collineary Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja	.819	1.221
Diklat	.751	1.331
Pengemb Karir	.697	1.434

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah).

**Uji Heterokedasitas**

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedasitas

dapat dilakukan dengan uji Glejser seperti tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 3. Scatterplot Uji Heterosidastis

Berdasarkan gambar 3 di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas artinya data dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai indikator pengukuran variabel, (Ghozali, 2012).

**Uji Model Struktur-1:  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$ .**

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Diklat ( $X_2$ ) dan Pengembangan karir ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ). Dengan model  $Y = f(X_1, X_2, X_3) = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$ . Adapun pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Uji Model Struktur-1**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.807	3	160.936	46.499	.000 <sup>a</sup>
	Residual	190.359	55	3.461		
	Total	673.165	58			

a. Predictors: (Constant), Pengemb Karir, Lingkungan, Diklat

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46,499. Sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 59 orang ( $N=59$ ) pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,53. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa probabilitas dalam penelitian ini lebih kecil dari 0,05% maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Diklat ( $X_2$ ) dan Pengembangan karir ( $X_3$ ), secara

bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ) Karyawan Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center. Dan model analisis jalur dalam bentuk  $Y = f(X_1, X_2, X_3) = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$  diterima.

**Uji Model Struktur – 2 :  $Z = f(Y)$**

Dalam penelitian ini model-2, yakni pengaruh variable  $Y$ =kepuasan terhadap  $Z$ =kinerja. Hasilnya sebagaimana disajikan dalam tabel 3.

**Tabel 4. Uji Model Struktur-2**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	376.569	1	376.569	60.433	.000 <sup>a</sup>
	Residual	355.175	57	6.231		
	Total	731.744	58			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

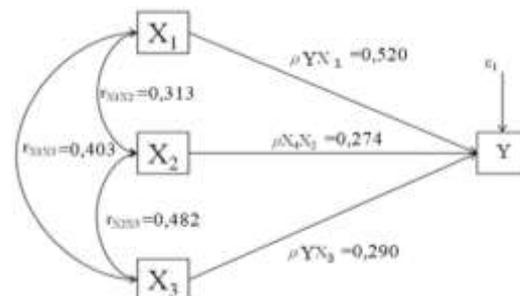
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 60,433. Sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 59 orang ( $N=59$ ) pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,53. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel Kepuasan kerja ( $Y$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Z$ ).

**Hasil Path Analysis**

**a. Model Struktural-1: Pengaruh Lingkungan kerja, Diklat dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka struktur pengujian hipotesis dalam penelitian ini seperti ditunjukkan dalam gambar berikut (*Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Diklat ( $X_2$ ) dan Pengembangan karir ( $X_3$ ), Kepuasan ( $Y$ )*):



Gambar 4. Koefisien Path dan korelasi dalam Model Struktural - 1

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 4 diatas, maka dapat dihitung besarnya

**1). Pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja**

- a).Pengaruh langsung:  $(0,520)^2 \times 100\% = 27,04 \%$ .
- b).Pengaruh tidak langsung :
  - Pengaruh  $X_1$  melalui  $X_2$  ke  $Y = (0,520)(0,313)(0,274) \times 100\% = 4,46\%$
  - Pengaruh  $X_1$  melalui  $X_3$  ke  $Y = (0,520)(0,403)(0,290) \times 100\% = 6,08\%$
- c).Pengaruh Total : 37,58%

**2). Pengaruh variabel Diklat terhadap Kepuasan Kerja**

- a).Pengaruh langsung:  $(0,274)^2 \times 100\% = 7,51 \%$ .
- b).Pengaruh tidak langsung :
  - Pengaruh  $X_2$  melalui  $X_1$  ke  $Y = (0,274)(0,313)(0,520) \times 100\% = 4,46\%$
  - Pengaruh  $X_2$  melalui  $X_3$  ke  $Y = (0,274)(0,482)(0,290) \times 100\% = 3,83\%$
- c).Pengaruh Total : 15,80%

**3). Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja**

- a). Pengaruh langsung:  $(0,290)^2 \times 100\% = 8,41 \%$ .
- b). Pengaruh tidak langsung :
  - Pengaruh  $X_3$  melalui  $X_1$  ke  $Y = (0,290)(0,403)(0,520) \times 100\% = 6,08\%$
  - Pengaruh  $X_3$  melalui  $X_2$  ke  $Y = (0,290)(0,482)(0,274) \times 100\% = 3,83\%$
- c).Pengaruh Total : 18,32%

**4). Analisis Pengaruh Variabel Lingkungan kerja, Budaya dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka model struktur-1 dalam menjawab Pengaruh Variabel Lingkungan kerja, Budaya dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja, yang dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YX3} + \epsilon$$

$$= 0,520 X_1 + 0,274 X_2 + 0,290 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kepuasan kerja, X1 = Lingkungan kerja
- X2 = Diklat X3 = Pengembangan karir
- $\rho$  = Koefisien Jalur  $\epsilon$  = Structural Error

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Lingkungan kerja ( $X_1$ ) bernilai positif (0,520) artinya semakin baik Lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkat Kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center. Koefisien jalur Diklat ( $X_2$ ) bernilai positif (0,274) artinya apabila diberikan Diklat yang baik maka akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center. Koefisien jalur

Pengembangan karir ( $X_3$ ) bernilai positif (0,290) artinya apabila Pengembangan karir semakin baik maka akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan RSUD Bireuen Medical Center.

**b. Model Struktural-2: Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka diperoleh hasil uji;

**Tabel 5. Kepuasan Kerja(Y) terhadap Kinerja (Z)**

Struktural	Koefisien jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
$\rho_{ZY}$	0,717	7,774	1,671	$H_0$ ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Untuk koefisien jalur Y ke Z sebesar  $\rho_{zy} = 0,717$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,774 dengan mengambil taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%, maka nilai  $t_{tabel} = 1,671$ , karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Bireuen Medical Center. Besarnya pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan adalah :  $(\rho_{zy})^2 \times 100\% = (0,717)^2 \times 100\% = 51,41 \%$ .

**c. Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja implikasinya pada Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis kedua model struktural sebelumnya, maka dalam bagian ini ditentukan hasil model structural hipotesis yang menjadi focus untuk dianalisis. Sehingga diperoleh akhir yakni

- 1). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja dengan variabel moderatingnya kepuasan kerja, yakni :  $(0,520) (0,717) \times 100\% = 37,28 \%$
- 2). Pengaruh Diklat terhadap kinerja dengan variabel moderatingnya kepuasan kerja, yakni :  $(0,274) (0,717) \times 100\% = 19,65 \%$
- 3). Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja dengan variabel moderatingnya kepuasan kerja, yakni :  $(0,290) (0,717) \times 100\% = 20,79 \%$

**5. Simpulan**

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. Menurut persepsi karyawan, dukungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 87,07 persen. Sedang pemberian Diklat kepada karyawan telah meyakinkan karyawan akan berpengaruh pada kinerja hingga 88,0 persen, serta persepsi karyawan tentang pengembangan karier di RSUD BMC telah dijalankan hingga 84 persen.

- b. Hasil pengujian secara statistik menyatakan terdapat pengaruh aspek Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum BMC, sebesar 37,58 persen.
- c. Demikian juga dengan adanya pemberian Diklat berdampak langsung dan tidak langsung terhadap Kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum BMC. Kontribusinya 15,80 persen.
- d. Sedangkan pengaruh faktor Pengembangan Karir berpengaruh sebesar 18,32 persen terhadap Kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum BMC.
- e. Hasil pengujian secara statistik juga ditemukan dengan meningkatnya Kepuasan kerja karyawan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 51,41 %.
- f. Hasil analisis menemukan faktor Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum BMC, sebesar 37,28 persen. Sedangkan faktor Diklat terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum BMC, sebesar 19,65 persen. Dan pengaruh faktor Pengembangan karir terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum BMC, sebesar 20,79 persen.
- Davis, Keith dan Newstorm, 2006. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh*, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE*
- Henry Simamora, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Kirkpatrick, D.L., Kirkpatrick, J.D., (2006). *Evaluating Training Program; The Four Levels, 3rd Edition*. San Fransisco: Berrett Koehler, Inc
- Kerlinger, FN., (2008), *Multiple Regression in Behavioral Research*, Holt, Richart and Winston, Inc.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara Anwar Prabu A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Megginson, C. Leon.2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat, (2005), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari (2005), *Perilaku Kinerja Karyawan*, Ghalia, Jakarta
- Nitisemito (2008), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta
- Nitisemito. Alex S. (2006). *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesembilan. Edisi Keempat, Jakarta:Ghalia Indonesia
- Nidjo Sandjojo (2010), *Metode Analisis Jalur (path analysis) dan Aplikasinya* Penerbit : Sinar Harapan
- Organ, Dennis W., and Hamner,W.Clay. (1982). *Organization Behavior An Applied Psychological Approach*. Revised Edition. Texas:Bussiness Publications, Inc.
- Rivai Vehitzal, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Muria Kencana, Jakarta

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Ahmad Tohardi, (2011), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Ahwood, M. dan Dimmoel, S. (1999), *Manajemen Personalia*. Bandung: ITB.
- Atmosoeparto, Kisdarto, (2002). *Menuju SDM Berdaya – Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. PT.Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Anoraga, P. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Assael, Henry, (1995), *Consumer Behavior and Marketing Action*, 4<sup>th</sup>, International Thomson Publishing, USA.
- Bobette M., (2007), *A Customer-Friendly Revenue Cycle*
- Budiarto Nasution, (2006), *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Studi Kasus di Perusahaan Penerbangan "X" dalam Usahawan XXIX*.
- Daft, Richard L. And Raymond A. Noe. 2001. *Organizational Behavior*. USA : South Western.

- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persad
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Jakarta.
- Robbins, S. P. (2012). *Manajemen* (Edisi 11). Jakarta: PT. Indeks.
- Sariyathi, (2007), *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya
- Sedarmayanti (2007), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan PNS*, Cet-5, Bandung: PT Refika Aditama
- Suprihanto, John. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*, Yogyakarta: BPFE.
- Triguno. (2007). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 4, Jakarta: PT Golden Terayon.
- Wahjosumijdo (2005), *Kepemimpinan Perusahaan*, PT. Indek, Jakarta
- Wexley & Yukl, (2012), *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, Rineka*,
- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, *Jom Fekon* 1.No.2 Oktober 2014. Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
- Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono, (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 16 No. 1 November 2014 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Nanditya Ika Faramita, Mohammad Mansur, Samsul Huda, (2014). Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit, *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, Vol 28, No 1 (2014), pp.47-53
- Nasution Haslainy dan Rodhiyah, (2008), Analisis Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi Untar, *Jurnal Manajemen/Tahun XXII* No.01 Februari 2008 hal 57-69.
- Nurfrida Pratomo Putri, Ayun Sriatmi, Eka Yunila Fatmasari (2018), Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang, *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* Volume 6, Nomor 4, Agustus 2018 (ISSN: 2356-3346).
- Onyango, James Watta. (2014). Effect of Training on Employee performance : A Survey of Health workers in siaya County, Kenya. *European Journal of Material Sciences*.Vol1,pp.11-15.
- Puspitawati, N. M. D. (2013). Kepuasan Kerja dan Komitmen Orgnisasional: Pengaruhnya terhadap Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur. Tesis Program Magister Manajemen. Universitas Udayana, Denpasar, Indonesia.
- Ramadania, (2005), Kepercayaan dan Komitmen sebagai Perantara Kunci Relationship Marketing dalam Membangun Loyalitas (Survei pada Nasabah Bank Muammalat Indonesia Surabaya), *Tesis*, Program Studi Ilmu Manajemen, Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Ramya. (2016). The Effect Training of Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Modern Education*, vol I, issue I, pp. 2455-5630
- Raziq, Abdul & Maulabakhsh, Raheela.(2014). *Impact of Working Environent on Job Satisfaction*.30-31 October, pp. 717-725.

- Samson, Gitahi Njenga. Waiganjo, Maina.Koima, Joel. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89.
- Win Konadi, dan Faisal Jalal (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRK Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, Vol.8 No.15. Januari-Juni 2019, Hal-34.
- Win Konadi, (2017). Pengaruh Pengembangan SDM Melalui Diklat Terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, Vol.6 No.11. Januari-Juni 2017, ISSN: 2089-5917, Hal-17.
- Win Konadi dan Mulyanti. (2018:24), Pengaruh Motivasi Kerja, dan Perilaku inovatif terhadap Kinerja Guru SMP dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, Vol.7 No.13 • Januari-Juni 2018, ISSN: 2089-5917. Hal-24.
- Zainuddin Iba, (2015). Effect Leadership, Organizational Culture And Conflict On Job Satisfaction And Implications On The Performance Of Employees Aceh Bank In Aceh Province, *Disertasi*, Universitas Pasundan Bandung.