

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada Perawat Ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah
Sakit Islam Unisma Malang)**

Abdul Ghofar, Misbahuddin Azzuhri
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the direct influence of the work environment to the performance of nurses, and the indirect influence of the work environment to the performance of nurses through job satisfaction. This research includes explanatory research. The samples used in this study were 35 nurses Rooms Inpatient Class I, II, III-A, and III-B Islamic Hospital Unisma Malang. The data collected through interviews, documentation, and questionnaires. Data analysis performed using the classical assumption (linearity test, normality test, and heteroskedasticity test). Hypothesis testing with analysis path. The results of this study indicate that (1) there is a direct influence of the work environment to job satisfaction, (2) there is a direct influence of the work environment to the performance of nurses, (3) there is a direct influence of job satisfaction to the performance of nurses, (4) there is an indirect influence of the work environment to the performance of nurses through job satisfaction.

Keyword : *the work environment, job satisfaction, dan the performance of nurses.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja perawat, dan pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Penelitian ini termasuk penelitian penjelasan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 perawat Ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik (Uji Linearitas, Normalitas, dan Heteroskedastisitas). Uji Hipotesis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (2) terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat, (3) terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, (4) terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

Kata kunci : lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat

Alamat Korespondensi :

ghofards@gmail.com

misbah@ub.ac.id

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut (Simamora, 2006:4).

Seringkali efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini menuntut setiap manajer untuk dapat memecahkan setiap masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja, tanpa kecuali masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemito, 1986:183).

Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerja pun dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans (2006:245) apabila kondisi kerja bagus (misalnya, bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005:117) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih baik kinerjanya atau lebih produktif daripada yang tidak puas.

Menurut Mathis (2001:4) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau

tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Rivai, 2009:549).

Masalah yang sering dihadapi setiap perusahaan adalah bagaimana menentukan cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang).

TINJAUAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Pendapat Sopiah (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Beberapa pakar mengemukakan pengertian tentang lingkungan kerja, antara lain:

- 1) Menurut Nitisemito (1986:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pada pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- 2) Menurut Ahyari dalam Permana (2011) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.
- 3) Pendapat lain mengenai pengertian lingkungan kerja diungkapkan oleh Sedarmayanti dalam Hapsari (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dalam Hapsari, 2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat

di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak bisa diabaikan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Ahyari, dalam Pramana, 2011) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Suara Bising
- 4) Ruang Gerak
- 5) Keamanan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:117) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Robbins (2008:107) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai yaitu kecedasan intelektual (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Teori-teori tentang Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2005:120) merangkum beberapa teori berkaitan dengan kepuasan

kerja dari beberapa ahli manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
- b. Teori Perbedaan (*Descrrency Theory*)
- c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fullfillment Theory*)
- d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)
- e. Teori Dua Faktor dari Hertzberg
- f. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Pengukuran Kepuasan Kerja

- a. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan
- b. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah
- c. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

Pengertian Kinerja

Menurut Brahmasari (2004:64) mengungkapkan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Mathis (2001:4) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009:53) pada dasarnya sisi praktik yang lazim dilakukan perusahaan, tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu
2. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan

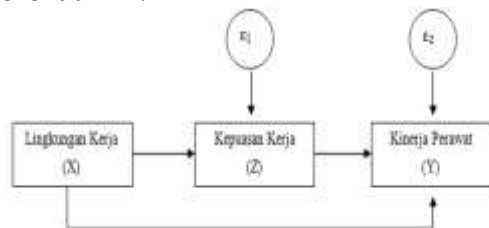
Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai, 2009) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :
2. Manfaat bagi penilai
3. Manfaat bagi perusahaan

Model Hipotesis

Gambar 2.1 merupakan model hipotesis dari penelitian ini.



Sumber : Data Primer diolah, 2013

Menurut Sugiyono (2009:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

- H1 = Terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- H2 = Terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.
- H3 = Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.
- H4 = Terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Ditinjau dari jenisnya, dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kasual variabel bebas yaitu lingkungan kerja; variabel antara (*intervening*) yaitu kepuasan kerja; dan variabel terikat yaitu kinerja perawat. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan sebab akibat. Sedangkan ditinjau dari metodenya, metode penelitian ini adalah metode survey yaitu metode dimana peneliti mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah dengan melakukan perlakuan (kuesioner, tes, wawancara).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada Rumah Sakit Islam Unisma Malang, yang

bertempat di Jalan MT Haryono No.139, Malang, Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret tahun 2013.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah perawat ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel menurut Sugiyono (2009:85). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden.

Prosedur Pengolahan Data

Data-data yang didapatkan akan diolah dan dianalisa dengan beberapa tahapan, yaitu:

a. Pengklarifikasian Data

Data-data yang diperoleh dari penelitian diklarifikasi dalam kelompok-kelompok data sesuai dengan jenisnya.

b. Pentabulasian Data

Data yang telah diklarifikasikan kemudian ditabulasikan ke dalam tabel untuk mempermudah pengamatan dan evaluasi.

c. Penghitungan dan Penilaian Data

Data yang telah ditabulasikan dihitung jumlah sekaligus diprosentasekan pada tiap poin pada penjumlahan skor. Pemberian nilai pada kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan member bobot skala Likert :

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Cukup Setuju (CK) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

d. Pengolahan Data

Data yang telah didapatkan kemudian diolah dan diukur menggunakan SPSS, dengan tujuan untuk mengetahui dan mencari hubungan serta pengaruh antara variabel.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Sedangkan uji hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dengan persamaan regresi sebagai berikut :

1. $Z_{\text{Kepuasan Kerja}} = \beta_1 Z_{\text{lingkungan kerja}} + \varepsilon_1$
2. $Z_{\text{Kinerja Karyawan}} = \beta_2 Z_{\text{lingkungan kerja}} + \beta_3 Z_{\text{kepuasan kerja}} + \varepsilon_2$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

a). Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4.1
Deskripsi Jawaban Responden untuk
Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	STS		TS		CS		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
x ₁	0	0	0	0	9	25,7	25	71,4	1	2,9	3,77
x ₂	0	0	0	0	7	20	25	71,4	3	8,6	3,89
x ₃	0	0	0	0	9	25,7	18	51,4	8	22,9	3,97
x ₄	0	0	0	0	2	5,7	27	77,1	6	17,1	4,11
x ₅	0	0	0	0	13	37,1	17	48,6	5	14,3	3,77
x ₆	0	0	0	0	13	37,1	22	62,9	0	0	3,63
x ₇	0	0	0	0	8	22,9	25	71,4	2	5,7	3,83
x ₈	0	0	1	2,9	13	37,1	19	54,3	2	5,7	3,63
x ₉	0	0	0	0	10	28,6	21	60	4	11,4	3,83
Rata-rata dari total rata-rata											3,83

Sumber : data primer diolah, 2013

Dari Tabel 4.1 tersebut dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item x₁ mengenai pernyataan cahaya di tempat kerja Anda sudah cukup baik, 71,4% responden menyatakan setuju, 25,7% responden menyatakan cukup setuju, dan 2,9% responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban responden pada item pernyataan x₁ sebesar 3,77 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju pada item x₁. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai cahaya di tempat kerja sudah cukup baik.

Pada item x₂ mengenai pernyataan suara peralatan kerja di tempat kerja Anda tidak menimbulkan keramaian atau kegaduhan, sebesar 71,4% responden menyatakan setuju, 20% responden menyatakan cukup setuju, 8,6% responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban responden untuk item x₂ sebesar 3,89 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai suara peralatan kerja di tempat kerja tidak menimbulkan keramaian atau kegaduhan.

Pada item x₃ mengenai pernyataan suhu udara di tempat kerja Anda sudah

nyaman, 51,4% responden menyatakan setuju, 25,7% responden menyatakan cukup setuju, 22,9% responden menyatakan sangat setuju, Rata-rata jawaban responden untuk item x₃ sebesar 3,97 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai suhu udara di tempat kerja sudah nyaman.

Pada item x₄ mengenai pernyataan keamanan tempat Anda bekerja sudah baik, 77,1% responden menyatakan setuju, 17,1% responden menyatakan sangat setuju, dan 5,7% responden cukup setuju. Rata-rata jawaban responden untuk item x₄ adalah sebesar 4,11 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai keamanan di tempat kerja sudah baik.

Pada item x₅ mengenai pernyataan kondisi ruang kerja Anda nyaman, 48,6% responden menyatakan setuju, 37,1% responden menyatakan cukup setuju, dan 14,3 responden menyatakan sangar setuju. Rata-rata jawaban responden untuk item x₅ adalah sebesar 3,77 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai kondisi ruang kerja sudah nyaman.

Pada item x₆ mengenai pernyataan kebersihan ruang kerja di tempat Anda bekerja selalu terjaga dengan baik, 62,9% responden menyatakan setuju, dan 37,2% responden menyatakan cukup setuju. Rata-rata jawaban responden untuk item x₆ adalah sebesar 3,63 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai kebersihan ruang kerja selalu terjaga dengan baik.

Pada item x₇ mengenai pernyataan karyawan di perusahaan (rumah sakit) tempat Anda bekerja memiliki rasa kekeluargaan, 71,4% responden menyatakan setuju, 22,9% responden menyatakan cukup setuju, dan 5,7% responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban responden untuk item x₇ adalah sebesar 3,83 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai perawat di perusahaan (rumah sakit) memiliki rasa kekeluargaan.

Pada item x₈ mengenai pernyataan tentang adanya komunikasi yang baik antar karyawan di tempat Anda bekerja, 54,3% responden menyatakan setuju, 37,1% responden menyatakan cukup setuju, 5,7%

responden menyatakan sangat setuju, dan 2,9% responden menyatakan tidak setuju. Rata-rata jawaban responden untuk item x_8 adalah sebesar 3,63 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menyatakan setuju dengan item pernyataan mengenai adanya komunikasi yang baik antar perawat di tempat kerja.

Pada item x_9 mengenai pernyataan tentang hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik, 60% responden menyatakan setuju, 28,6% responden menyatakan cukup setuju, dan 11,4% responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban responden untuk item x_9 adalah sebesar 3,83 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai rata-rata dari total rata-rata pada pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja sebesar 3,83. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang sudah baik, artinya tidak ada faktor yang dapat menghambat aktifitas operasional rumah sakit dilihat dari segi lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik (cahaya, suara bising, keamanan, kondisi ruangan, suhu udara, keamanan, dan kebersihan) maupun lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan).

b). Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.2
Deskripsi Jawaban Responden untuk
Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	STS		TS		CS		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
z_1	0	0	1	2,9	3	8,6	27	77,1	4	11,4	3,97
z_2	0	0	0	0	12	34,3	23	65,7	0	0	3,66
z_3	0	0	4	11,4	13	37,1	16	45,7	2	5,7	3,46
z_4	0	0	0	0	11	31,4	19	54,3	5	14,3	3,63
z_5	0	0	1	2,9	10	28,6	23	65,7	1	2,9	3,69
Rata-rata dari total rata-rata											3,72

Sumber: data primer diolah, 2013

Dari Tabel 4.2 dapat diperoleh penjelesaian sebagai berikut: pada item z_1 pernyataan mengenai Anda menyukai pekerjaan Anda sekarang, 77,1% responden

menyatakan setuju, 11,4% responden menyatakan sangat setuju, 8,6% responden menyatakan cukup setuju, dan 2,9% responden menyatakan tidak setuju. Hasil rata-rata dari jawaban responden untuk item z_1 adalah sebesar 3,97 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai perawat menyukai pekerjaannya sekarang.

Pada item z_2 pernyataan mengenai Anda diberi kesempatan umpan balik terhadap suatu permasalahan, 65,7% responden menyatakan setuju, dan 34,3% responden menyatakan cukup setuju. Hasil rata-rata jawaban responden untuk item z_2 adalah sebesar 3,66 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai perawat diberi umpan balik terhadap suatu permasalahan.

Pada item z_3 pernyataan mengenai Anda tidak ingin pindah untuk pekerjaan baru, 45,7% responden menyatakan setuju, 37,1% responden menyatakan cukup setuju, 11,4% responden menyatakan tidak setuju, 5,7% responden menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata jawaban responden untuk item z_3 adalah sebesar 3,46 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung cukup setuju dengan item pernyataan mengenai tidak ingin pindah untuk pekerjaan baru.

Pada item z_4 pernyataan mengenai Anda merasa bahagia terhadap pekerjaan yang telah Anda lakukan, 54,3% responden menyatakan setuju, 31,4% responden menyatakan cukup setuju, dan 14,3% responden menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata jawaban responden untuk item z_4 adalah sebesar 3,83 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai perawat merasa bahagia terhadap pekerjaannya.

Pada item z_5 pernyataan mengenai Anda dapat mengambil suatu keputusan terkait dengan pekerjaan Anda, 65,7% responden menyatakan setuju, 28,6% responden menyatakan cukup setuju, 2,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 2,9% responden menyatakan tidak setuju. Hasil rata-rata jawaban responden untuk item z_5 adalah sebesar 3,69 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai perawat dapat mengambil suatu keputusan terkait dengan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai rata-rata dari total rata-rata pada pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja sebesar 3,72. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B merasa puas dengan pekerjaannya.

c). Variabel Kinerja Perawat (Y)

Tabel 4.3
Deskripsi Jawaban Responden untuk
Variabel Kinerja Perawat (Y)

Item	STS		TS		CS		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
y ₁	0	0	1	2,9	11	31,4	20	57,1	3	8,6	3,71
y ₂	0	0	2	5,7	9	25,7	21	60	3	8,6	3,71
y ₃	1	2,9	4	11,4	12	34,3	17	48,6	1	2,9	3,37
y ₄	0	0	0	0	2	5,7	27	77,1	6	17,1	4,11
y ₅	0	0	5	14,3	16	45,7	31	86	3	8,6	3,34
y ₆	0	0	0	0	17	48,6	14	40	4	11,4	3,63
y ₇	0	0	0	0	10	28,6	21	60	4	11,4	3,83
y ₈	0	0	1	2,9	15	42,9	15	42,9	4	11,4	3,63
y ₉	0	0	0	0	13	37,1	16	45,7	6	17,1	3,80
Rata-rata dari total rata-rata											3,68

Sumber: data primer diolah, 2011

Dari Tabel 4.3 dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item y₁ pernyataan mengenai pekerjaan yang Anda selesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan rumah sakit, 57,1% responden menyatakan setuju, 31,4% responden menyatakan cukup setuju, 8,6% responden menyatakan sangat setuju, dan 2,9% responden menyatakan tidak setuju. Hasil rata-rata dari jawaban responden untuk item y₁ adalah sebesar 3,71 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai pekerjaan yang diselesaikan sesuai target yang ditetapkan perusahaan (rumah sakit).

Pada item y₂ pernyataan mengenai Anda mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan rumah sakit, 60% responden menyatakan setuju, 25,7% responden menyatakan cukup setuju, 8,6% responden menyatakan sangat setuju, dan 5,7% responden menyatakan tidak setuju. Hasil rata-rata jawaban responden untuk item y₂ adalah sebesar 3,71 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi

target yang ditetapkan perusahaan (rumah sakit).

Pada item y₃ pernyataan mengenai Anda menganggap ada peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan, 48,6% responden menyatakan setuju, 34,3% responden menyatakan cukup setuju, 11,4% responden menyatakan tidak setuju, 2,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 2,9% responden menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata jawaban responden untuk item y₃ adalah sebesar 3,37 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung cukup setuju dengan item pernyataan mengenai adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan.

Pada item y₄ pernyataan mengenai Anda memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda, 77,1% responden menyatakan setuju, 17,1% responden menyatakan sangat setuju, dan 5,7% responden menyatakan cukup setuju. Hasil rata-rata jawaban responden untuk item y₄ adalah sebesar 4,11 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai perawat memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pada item y₅ pernyataan mengenai Anda teliti dalam mengerjakan pekerjaan Anda, 45,7% responden menyatakan cukup setuju, 31,4% responden menyatakan setuju, 14,3% responden menyatakan tidak setuju, dan 8,6% responden menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata jawaban responden untuk item y₅ adalah sebesar 3,34 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung cukup setuju dengan item pernyataan mengenai perawat teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.

Pada item y₆ pernyataan mengenai Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar rumah sakit, 48,6% responden menyatakan cukup setuju, 40% responden menyatakan setuju, dan 11,4% responden menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata jawaban responden untuk item y₆ adalah sebesar 3,63 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai perawat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar rumah sakit.

Pada item y₇ pernyataan mengenai Anda menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang tersedia, 60% responden

menyatakan setuju, 28,6% responden menyatakan cukup setuju, dan 11,49% responden menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata jawaban responden untuk item y_7 adalah sebesar 3,83 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan perawat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang tersedia.

Pada item y_8 pernyataan mengenai waktu yang tersedia Anda manfaatkan secara optimal untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda, 42,9% responden menyatakan setuju, 42,9,7% responden menyatakan cukup setuju, 11,4% responden menyatakan sangat setuju, 2,9% responden menyatakan tidak setuju. Rata-rata jawaban responden untuk item y_8 adalah sebesar 3,63 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai waktu yang tersedia dimanfaatkan secara optimal.

Pada item y_9 pernyataan mengenai Anda selalu memulai serta mengakhiri pekerjaan tepat pada waktunya, 45,7% responden menyatakan setuju, 37,1% responden menyatakan cukup setuju, dan 17,1 % responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata jawaban responden untuk item y_9 adalah sebesar 3,80 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung setuju dengan item pernyataan mengenai perawat selalu memulai serta mengakhiri pekerjaan tepat pada waktunya.

Hasil penelitian diperoleh bahwa nilai rata-rata dari total rata-rata pada pernyataan yang berkaitan dengan kinerja perawat sebesar 3,68. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang sudah baik.

Pengujian Instrument Penelitian

Uji Validitas

Hasil penelitian valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2009:121). Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan signifikansi sebesar 5% (0,05) sebagai nilai kritisnya.

Tabel 4.4
Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Item	R	Sig	Ket
Lingkungan Kerja (X)	x_1	0,763	0,000	Valid
	x_2	0,380	0,024	Valid
	x_3	0,488	0,003	Valid
	x_4	0,460	0,005	Valid
	x_5	0,683	0,000	Valid
	x_6	0,706	0,000	Valid
	x_7	0,579	0,000	Valid
	x_8	0,536	0,001	Valid
	x_9	0,686	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2013

Dari Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334) dan juga memiliki probabilitas (sig) kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X) telah valid.

Tabel 4.5
Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Item	R	Sig	Ket
Kepuasan Kerja (Z)	z_1	0,794	0,000	Valid
	z_2	0,599	0,000	Valid
	z_3	0,428	0,010	Valid
	z_4	0,830	0,000	Valid
	z_5	0,750	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2013

Dari Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334) dan juga memiliki probabilitas (sig) kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Z) telah valid.

Tabel 4.6
Uji Validitas Instrumen Kinerja Perawat

Variabel	Item	R	Sig	Ket
Kinerja Perawat (Y)	Y1	0,518	0,001	Valid
	Y2	0,569	0,000	Valid
	Y3	0,635	0,000	Valid
	Y4	0,397	0,018	Valid
	Y5	0,501	0,002	Valid
	Y6	0,579	0,000	Valid
	Y7	0,687	0,000	Valid
	Y8	0,672	0,000	Valid
	Y9	0,441	0,008	Valid

Sumber: data primer diolah, 2013

Dari Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334) dan juga memiliki probabilitas (sig) kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) telah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menguji skor antar item dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika nilai dari reliabilitas (nilai *Alpha Cronbach*) lebih besar dari 0,6 maka seluruh instrumen penelitian yang digunakan reliabel.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Instrumen Pernyataan Kuesioner

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,753	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,678	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0,718	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2013

Dari Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua instrumen pernyataan yang digunakan pada penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Normalitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Model	Signifikansi	Keterangan
1	0,810	Normal
2	0,241	Normal

Sumber: data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.8 pengujian normalitas dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk model 1 dan model 2 masing-masing sebesar 0,810 dan 0,241. Karena signifikansi $> 0,050$ maka dinyatakan bahwa kedua model tersebut sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Linearitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas

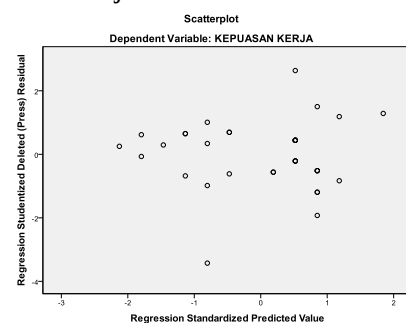
Model	Variabel	Signifikansi	Keterangan
1	X terhadap Z	0,000	Linear
2	X terhadap Y	0,000	Linear
	Z terhadap Y	0,000	Linear

Sumber: data primer diolah, 2013

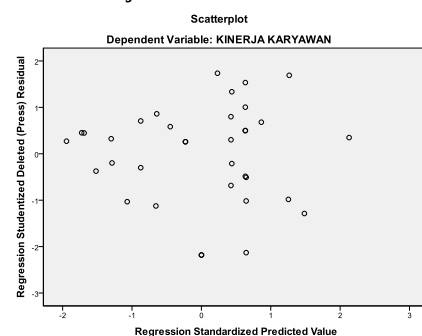
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua model memiliki nilai signifikansi $< 0,050$, sehingga dapat dikatakan asumsi linearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas Model 1



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas Model 2



Dari kedua gambar *Scatterplot* di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi 1 dan 2 tidak terjadi heteroskedastisitas. Titik-titik dalam grafik *Scatterplot* menyebar secara acak, tanpa adanya suatu pola yang jelas, serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis jalur sebagai suatu bentuk terapan dari analisis multi-regresi dengan bantuan program SPSS 18 for Windows. Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dengan menghitung pengaruh langsung dan tak langsung dari variabel bebas terhadap suatu variabel terikat.

Langkah-langkah perhitungan analisis jalur menurut (Solimun dalam Indica, 2013).

1. Langkah Pertama : Merancang Model berdasarkan konsep dan teori (lihat Gambar 2.1)

2. Langkah kedua : Periksa Asumsi.

3. Langkah ketiga : Perhitungan Koefisien Jalur

Uji Analisis Jalur Pengaruh Langsung

Pengaruh X terhadap Z

Tabel 4.10 Hasil Analisis Path X terhadap Z

Variabel	Beta	t _{hitung}	Sig t	Keterangan
X	0,675	5,259	0,000	Signifikan
t _{tabel} = 2,035 R = 0,675				
R Square = 0,456				

Sumber: data primer diolah, 2013

Dari Tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai R Square sebesar 0,456 atau 45,6% menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 45,6%, sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas di dalam penelitian ini.

- Pengaruh error pada persamaan 1:

$$P_{e1} = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$P_{e1} = \sqrt{1 - 0,456} = 0,738$$

- Persamaan regresi standardize untuk model 1:

$$Z_z = 0,675 Z_x + 0,738 \varepsilon_1$$

- Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :
Variabel Lingkungan Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 5,529 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,529 > 2,035) dan $\text{sig } t < \text{dari } 5\%$ (0,000 < 0,05) maka variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Koefisien path bertanda positif (0,675) menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja maka mengakibatkan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja.

Pengaruh X, Z terhadap Y

Tabel 4.11 Hasil Analisis Path X dan Z terhadap Y

Variabel	Beta	t _{hitung}	Sig t	Keterangan
X	0,546	4,039	0,000	Signifikan
Z	0,352	2,604	0,014	Signifikan
t _{tabel} = 2,035 R = 0,826				
R Square = 0,682				

Sumber: data primer diolah, 2013

Dari Tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai R Square sebesar 0,682 atau 68,2% menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel Kinerja Perawat (Y) sebesar 68,2%, sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas di dalam penelitian ini.

- Pengaruh error pada persamaan 2:

$$P_{e1} = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$P_{e1} = \sqrt{1 - 0,682} = 0,564$$

- Persamaan regresi standardize untuk model 2:

$$Z_y = 0,546 Z_x + 0,352 Z_z + 0,564 \varepsilon_2$$

- Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :
a) Variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki t_{hitung} sebesar 4,039 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,039 > 2,035) dan $\text{sig } t < \text{dari } 5\%$ (0,000 < 0,05) maka variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap

variabel Kinerja Perawat (Y). Koefisien path bertanda positif (0,546) menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin meningkatkan kinerja perawat.

- b) Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki t_{hitung} sebesar 2,604 dengan probabilitas 0,014. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,604 > 2,035$) dan $sig\ t < 5\%$ ($0,014 < 0,050$) maka variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Perawat (Y). Koefisien path bertanda positif (0,352) menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja perawat.

Uji Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung Pengaruh tidak langsung antara variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Perawat (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Perawat (Y) sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $0,675 \times 0,352 = 0,238$. Karena pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Perawat (Y) signifikan maka pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Perawat (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) juga signifikan.

4. Langkah keempat : Pemeriksaan uji validitas model

a. Koefisien Deteminasi Total

Koefisien deteminasi digunakan untuk menunjukkan besarnya kemampuan suatu model dalam menjelaskan keragaman variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan satu (1).

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Dimana

$$P_{e1}^2 = 1 - R_1^2$$

$$P_{e2}^2 = 1 - R_2^2$$

Dimana R_1^2 adalah *R square* untuk persamaan 1 yaitu sebesar 0,456, R_2^2 adalah *R square* untuk persamaan 2 yaitu sebesar 0,682:

$$P_{e1}^2 = 1 - 0,456 = 0,544$$

$$P_{e2}^2 = 1 - 0,682 = 0,318$$

Sehingga diperoleh koefisien deteminasi total sebesar:

$$R_m^2 = 1 - (0,544 \times 0,318) = 0,827 \text{ atau } 82,7\%$$

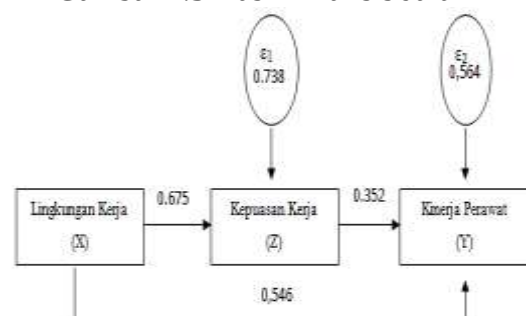
Hasil perhitungan R_m^2 menunjukkan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 82,7% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 82,7% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan 17,3% keragaman sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat di dalam model.

b. Teori Trimming

Model *triming* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur jalur yang telah dihipotesiskan.

Berikut ini disajikan hasil uji model *Path analysis* yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur



Berdasarkan model *Path analysis* di atas, tidak ditemukan hubungan variabel yang koefisien jalur yang tidak signifikan, sehingga tidak ada variabel yang dibuang atau tidak perlu dilakukan penghitungan ulang.

5. Langkah kelima: interpretasi hasil analisis

Secara keseluruhan, model pada penelitian ini terbagi atas 3 pengaruh langsung, dan 1 pengaruh tidak langsung. Tabel berikut merupakan ringkasan hasil analisis jalur.

Tabel 4.12 Ringkasan Analisis Jalur

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Beta		Pengaruh Total
		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	
Kepuasan Kerja (Z)	Lingkungan Kerja (X)	0,675		
Kinerja Perawat (Y)	Lingkungan Kerja (X)	0,546	0,238	0,784
Kinerja Perawat (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	0,352		

Sumber: data primer diolah, 2013

Dari Tabel 4.12 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,675. Koefisien bertanda positif (0,675) menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.
- Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat sebesar 0,546. Koefisien bertanda positif (0,546) menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja perawat. Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebesar 0,238. Dalam model penelitian ini total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,784. Karena pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja perawat lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat maka model penelitian ini layak digunakan.
- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 0,352. Koefisien bertanda positif (0,352) menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja perawat.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Malang Unisma. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula

tingkat kepuasan kerja. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat diterima karena signifikansinya lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$).

Secara empiris, hasil penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2012), Sujoko (2007), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menguatkan pendapat Luthans (2006) yang menyatakan apabila kondisi kerja bagus (misalnya, bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja para karyawan.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (perawat) ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Malang Unisma. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin baik tingkat lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja perawat. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat, dapat diterima karena signifikansinya lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$).

Hasil penelitian ini menguatkan pendapat Sopiha (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Secara empiris hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2012), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (perawat) ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Malang Unisma. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin baik tingkat

kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja perawat. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap perawat, dapat diterima karena signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,014 < 0,050$).

Hasil penelitian ini dapat menguatkan pendapat Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih baik kinerjanya atau lebih produktif daripada yang tidak puas. Secara empiris penelitian ini menguatkan penelitian yang telah dilakukan oleh Aritonang (2011) dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Tidak Langsung antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Dimana variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* mampu menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Karena pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh langsung antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat signifikan maka pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja juga signifikan.

Secara empiris penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2012), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan terhadap kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Jika membandingkan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunanda (2012) maka karakteristik responden cenderung memiliki kesamaan yakni karyawan yang bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang jasa sehingga memungkinkan hasil penelitian ini memiliki kesamaan yakni terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, pengaruh tidak langsung dapat menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat, karena pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (dapat dilihat pada Tabel 4.17). Sehingga dalam penelitian ini peran kepuasan kerja sebagai variabel antara (*intervening*) dapat dikatakan signifikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan lebih besar jika melalui kepuasan kerja dibandingkan tanpa melalui kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya terlebih dahulu sebelum berusaha meningkatkan kinerja karyawannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang. Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasannya yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja perawat ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang akan meningkat apabila lingkungan kerja mereka baik, aman, dan nyaman.
2. Hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang akan meningkat apabila lingkungan kerja mereka baik, aman, dan nyaman.
3. Hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit

Islam Unisma Malang meningkat apabila kepuasan kerja meningkat.

4. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang akan meningkat apabila lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Rumah Sakit Islam Unisma Malang sebaiknya mempertahankan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja rumah sakit pada umumnya dan khususnya ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B. Lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman terbukti akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (perawat) baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Pimpinan Rumah Sakit Islam Unisma Malang perlu menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif seperti pencahayaan tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap, peralatan kerja tidak menimbulkan suara bising yang dapat mengganggu aktifitas operasional perawat, suhu udara yang tidak terlalu panas dan juga tidak terlalu dingin, keamanan tempat kerja yang baik, kebersihan lingkungan yang sudah terjaga dengan baik, serta hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perawat.
3. Untuk penelitian selanjutnya yang menggunakan tema yang sama dengan penelitian ini, disarankan untuk melakukan kajian terhadap variabel-variabel yang belum termuat dalam penelitian ini. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan

memberikan informasi yang lebih banyak daripada penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahyari, Agus, 2002, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, BPP, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Bandung.
- Aritonang, Agnes Vyatry Patricia, 2011, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pasar Trikarya Waranugraha di Malang*, Skripsi, Program Studi Manajemen – S1, Universitas Brawijaya, Malang.
- Brahmasari, Ida Ayu, 2004, *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Handoko, T. Hani, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPPE, Yogyakarta.
- Hapsari, May Vita, 2011, *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran V Surabaya)*, Skripsi, Program Studi Manajemen – S1, Universitas Brawijaya, Malang.
- Ilmaninia, Dwita Ayu, 2010, *Pengaruh Variabel-variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Bagian TUK PG. Kebon Agung)*, Skripsi, Program Studi Manajemen – S1, Universitas Brawijaya, Malang.
- Indica, I Wayan Mascelia, 2013, *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada WSS di Kota Malang*, Skripsi, Program Studi Manajemen – S1, Universitas Brawijaya, Malang.

- Jayanti, Ratna Dwi. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Tesis. Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Brawijaya.
- Khoiriyah, Lilik, 2009, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, Skripsi, Program Studi Pendidikan Akuntansi – S1, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2003, *Organizational Behavior, Perilaku Organisasi*, Penerjemah Erly Suandy, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2006, *Organizational Behavior, Perilaku Organisasi*, Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Sheka Purwonti, Th, Arie P. dan Winang Rosari, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Miin, Muchlis, 2008, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hasrat Tata Jaya Group Pekanbaru*, Tesis, Program Magister Manajemen, Universitas Brawijaya, Malang.
- Nitisemito, Alex S., 1986, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pramana, Hafidz Indra, 2011, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat Tbk Cabang Malang)*, Skripsi, Program Studi Manajemen S-1, Universitas Brawijaya, Malang.
- Priyatno, Duwi, 2008, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Robbins, Sethepen P. dan Timothy A. Judge, 2008, *Organizational Behavior, Perilaku Organisasi*, Penerjemah Diana Angelika Ria Cahyani dan Abdul Rasyid, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV.Alfabeta, Bandung.
- Sujoko, 2007, *Pengaruh Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Koordinasi Wilayah, Pemerintah Propinsi Jawa Timur)*, Tesis, Program Magister Manajemen, Universitas Brawijaya, Malang.
- Umar, Husein, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wiratama, Austindo, 2009, *Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Karyawan*, (online), (<http://teori-msdm.blogspot.com/2009/04/kompensasi-lingkungan-kerja-dan.html>, diakses 1 Agustus 2012).
- Yunanda, Mega Arum, 2012, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*, Skripsi, Program Studi Manajemen – S1, Universitas Brawijaya, Malang.