

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RS “X”

Oleh:

Ryan Sarbini ¹⁾

CSP. Wekadigunawan ²⁾

MF. Arrozi ³⁾

Universitas Esa Unggul, Jakarta ^{1,2,3)}

E-mail:

ryan_sarbini@yahoo.com ¹⁾

weka.gunawan@esaunggul.ac.id ²⁾

arrozi@esaunggul.ac.id ³⁾

ABSTRACT

Hospital "X" is a private type C hospital in Sukabumi City that is committed to providing high-quality health services for patients and their families. This study aims to analyze the impact of work motivation and the work environment on employee performance, with job satisfaction acting as an intervening variable. The research used a quantitative approach and survey method with a sample of 197 permanent employees of "X" Hospital. The data analysis employed a path analysis structural equation model. The study found that work motivation and work environment have a significant positive impact on employee performance, with job satisfaction playing a mediating role. Based on the results, the hospital management can evaluate employee performance and provide appropriate rewards, promotions, and continuing education to improve employee work motivation, job satisfaction, and performance.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sebuah tempat yang melayani permasalahan kesehatan dengan menyediakan perawatan menyeluruh dan berkualitas tinggi bagi pasien. Kemampuan dan profesionalisme setiap individu pegawai sangat diperlukan untuk mempertahankan dan mengembangkan kualitas pelayanan di lingkungan rumah sakit. Rumah sakit harus memastikan bahwa setiap individu pegawai memiliki motivasi dalam bekerja yang baik dan lingkungan yang

kondusif.

Motivasi adalah pendorong atau faktor yang mendasari individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Lingkungan tempat bekerja merujuk pada kondisi fisik dan situasi yang dapat membentuk suasana kerja yang kondusif dan mempengaruhi performa karyawan. Lingkungan bekerja adalah tempat di mana pegawai bekerja dan memiliki pengaruh terhadap performa, safety, serta kualitas hidup (Render & Jay, 2001). Dengan

menciptakan hal demikian, diharapkan dapat meningkatkan semangat serta kapasitas kerja karyawan.

Kepuasan dalam bekerja merupakan suatu keadaan positif yang dirasakan terhadap pekerjaan berdasarkan hasil evaluasi terhadap karakteristik dan persyaratan pekerjaan. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat dedikasi yang tinggi dan berusaha untuk memprioritaskan tugas dan tanggung jawabnya (Robbins dan Judge, 2015). Kinerja mencakup hasil kerja seseorang selama periode tertentu, seperti pencapaian standar, target, atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya (Veithzal, 2005).

RS "X" merupakan suatu RSU swasta tipe D berkapasitas 128 tempat tidur dengan jumlah pegawai tetap yaitu 312 orang. Sesuai dengan visi dan misi rumah sakit "X", pelayanan pasien di RS "X" menitik beratkan pada pelayanan yang prima dan profesional, maka dibutuhkan adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai untuk menjamin mutu pelayanan di RS "X". Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah setiap pegawai di RS "X" mempunyai motivasi kerja, lingkungan tempat bekerja, serta rasa puas dalam bekerja yang mungkin memiliki pengaruh pada kinerjanya.

Data Key Performance Index (KPI) dari departemen HRD RS "X" tahun 2021 memperlihatkan rerata penilaian kinerja karyawan RS "X" yakni 76% berkategori "cukup baik". Survei pada bulan Januari 2022, menunjukkan hasil tingkat rasa puas dalam bekerja pegawai RS "X" kurang baik, (53%). Pegawai juga mengeluhkan kurang merasa dihargai oleh atasannya, ada sarana dan prasarana yang telah rusak serta tidak memungkinkan untuk digunakan lagi, dan pegawai merasa tidak ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya. Dari hasil survei, terlihat bahwa tingkat kepuasan pegawai terhadap lingkungan tempat bekerja yang kurang baik sejumlah 52%, sedangkan survei mengenai motivasi kerja pegawai juga menunjukkan hasil yang kurang baik sejumlah 50%. Sebagai hasil dari penelitian sebelumnya yang bervariasi, penting untuk dilakukan penelitian yang sama mengenai pengaruh penyemangat kerja serta lingkungan bekerja pada performa karyawan di RS "X", yang diintervensi rasa puas dalam bekerja. Penelitian menunjukkan hasil gambaran tentang keadaan kepegawaian dan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di RS "X".

2. TINJAUAN PUSTAKA

Job satisfaction atau diterjemahkan dengan kepuasan kerja merupakan bentuk perilaku dari individu yang bekerja terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan selama dirinya bekerja. Indikator rasa puas dalam bekerja, menurut Robbins (2003), beberapa faktor yang memengaruhi rasa puas dalam bekerja meliputi Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja pegawainya, di antaranya: kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, pekerjaan yang menantang secara mental, tingkat gaji yang memadai, kecepatan pembayaran gaji, peluang untuk kemajuan karir, seleksi pegawai untuk promosi, pengawasan yang diberikan oleh atasan, metode pengawasan yang digunakan oleh atasan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, serta lingkungan fisik tempat bekerja yang kondusif. Dalam konteks RS "X", penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan berbagai faktor guna meningkatkan motivasi serta performa karyawan.

Motivasi kerja serta lingkungan tempat bekerja berpengaruh pada performa pegawai secara simultan yang diintervensi rasa puas dalam

bekerja di RS "X"

Morgan (2008) menyatakan bahwa pegawai dikatakan dapat kepuasan dalam pekerjaannya *by quality* dan produktivitasnya bisa dikatakan melebihi (tinggi). Pegawai dengan tinggi motivasi akan lebih suka dan senang dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang rendah motivasinya, serta akan memiliki korelasi yang baik terhadap teman kerja maupun pimpinannya.

lingkungan tempat bekerja berpengaruh pada rasa puas dalam bekerja

Tio (2014) dan Kukiqi (2017) menunjukkan lingkungan tempat bekerja berpengaruh positif pada rasa puas dalam bekerja.

Raziq, Maulabakahash (2015) menyatakan jika ada pimpinan kerja yang kurang bersikap hormat kepada anak buahnya dan juga tidak menghargainya atas upaya inovatif yang sudah dilakukan anak buahnya maka termasuk suatu hal yang dapat mengurangi rasa puas dalam bekerja pegawai terhadap pimpinan/atasannya. Selain itu juga, apresiasi/penghargaan dari teman sekerja dan atasan juga akan menciptakan rasa puas dalam bekerja (May et al, 2004).

H3: Ada pengaruh dari lingkungan

tempat bekerja pada rasa puas dalam bekerja di RS “X”.

Motivasi kerja berpengaruh pada performa karyawan

Studi yang dijalankan oleh Dobre, dkk. (2013) memperlihatkan bahwa memberdayakan dan mengakui merupakan elemen-elemen yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika pemberdayaan dan pengakuan terjadi, maka motivasi pegawai akan meningkat, dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam penelitian sebelumnya di Rumah Sakit Daerah Asembagus Kabupaten Situbondo, Aluf (2018) menemukan hasil yang sejalan bahwa dorongan bekerja memiliki dampak penting pada prestasi staf. Aluf menyatakan bahwa prestasi staf dapat ditingkatkan dengan memiliki dorongan bekerja yang kuat.

H4: Ada pengaruh motivasi kerja pada performa karyawan di RS “X”.

Lingkungan tempat bekerja berpengaruh pada performa karyawan

Penelitian Raziq, *et.al* (2015) menyatakan jika indikator suatu kondisi tempat bekerja dikatakan baik adalah apabila dapat menambah nilai produk serta kinerja pegawai serta nanti berakhir pada peningkatan keefektifan organisasi dan bisa dalam pengurangan dana operasional perusahaan.

Dalam penelitiannya, Puspitawati (2015) menemukan bahwa lingkungan tempat bekerja memiliki pengaruh yang signifikan pada performa karyawan. Sejalan dengan temuan di RSI Siti Aisyah Madiun yang memperlihatkan performa karyawan bisa ditingkatkan oleh kondisi lingkungan tempat bekerja kondusif (Rahayu, 2019).

H5: Terdapat pengaruh lingkungan tempat bekerja pada performa karyawan di RS “X”.

Rasa puas dalam bekerja berpengaruh pada performa karyawan

Seorang pegawai jika mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan mempunyai rasa yang positive (*positive feeling*) ke pekerjaan yang sedang dijalannya, serta kebalikannya jika seorang pegawai yang kepuasannya rendah maka akan mempunyai *negative feeling* terhadap pekerjaan yang dijalannya (Robbins dan Judge, 2015).

Darmawan (2014) menyimpulkan rasa puas dalam bekerja memiliki pengaruh yang signifikan pada performa karyawan. Selaras dengan motivasi Maslow, di mana rasa puas dalam bekerja berhubungan dengan motivasi dalam diri seseorang, seperti kebutuhan sosial dan aktualisasi diri.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di RS 'X' periode Juni dan Juli 2022 dengan metode survey, berjenis kausalitas pendekatan potong lintang. Fokusnya yakni menganalisis korelasi motivasi kerja (X1) serta lingkungan tempat bekerja (X2) terhadap performa karyawan (Y) dan variabel rasa puas dalam bekerja (Z) sebagai variabel intervening untuk memediasi variabel X terhadap Y.

Sampel dalam penelitian sebanyak 197 orang yang sebelumnya dilakukan penapisan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi pada populasi sampel. Kriteria inklusi dalam penelitian yakni seluruh pegawai tetap RS "X". Sedangkan kriteria eksklusi penelitian ini adalah pegawai dalam masa percobaan, pegawai tidak tetap (kontrak), pegawai outsource, dan pegawai yang tidak bersedia dijadikan partisipan.

Pendekatan yang digunakan yakni kuantitatif melalui pengumpulan data dari partisipan melalui kuesioner dengan skala Likert berbobot 1 sampai 5. Data utama yang kami kumpulkan mencakup motivasi kerja, lingkungan tempat bekerja, rasa puas dalam bekerja, dan performa karyawan yang diperoleh melalui instrumen penelitian tersebut.

Sementara itu, data sekunder yang digunakan meliputi informasi tentang jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, gambaran umum rumah sakit, serta data penilaian performa karyawan tahun 2021 yang diperoleh dari data kepegawaian RS "X".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Partisipan

Berikut hasil rekapitulasi karakteristik partisipan mencerminkan profil para partisipan dengan jumlah 197 orang pegawai tetap di RS X.

Rekapitulasi partisipan dengan kelamin pria sejumlah 22,34% serta wanita sejumlah 91%. Mengacu pada usia, diketahui hasil rekapitulasi partisipan memiliki rentang usia < 26 tahun sejumlah 25,89%, 26-30 tahun sejumlah 43,15%, 31-35 tahun sejumlah 21,32%, > 35 tahun sejumlah 9,64%.

Dalam penelitian ini, terdapat 6,09% partisipan yang memiliki pendidikan terakhir SMA, 45,69% partisipan memiliki diploma (D3 atau D4), 46,70% partisipan memiliki gelar S1, dan hanya 1,52% partisipan yang memiliki gelar S2. Sedangkan dalam hal lamanya bekerja, sebanyak 62,44% partisipan dengan pengalaman <5 tahun, 25,38% partisipan dengan pengalaman 5-10 tahun, 10,66%

partisipan dengan pengalaman 10-15 tahun, dan hanya 1,52% partisipan dengan pengalaman >15 tahun. Hal ini diambil dari data sekunder berdasarkan data kepegawaian RS "X" dan dapat digunakan sebagai informasi tambahan dalam penelitian. Partisipan pada studi ini meliputi keseluruhan profesi serta departemen yang RS "X".

Pengujian Hipotesis

Dalam studi ini, digunakan model persamaan struktural yang terdiri dari tiga jalur. Hasil penelitian memperlihatkan

lingkungan tempat bekerja (X2) berpengaruh lebih besar pada rasa puas dalam bekerja (Z) daripada motivasi kerja (X1) pada jalur pertama model persamaan struktural. Sementara itu, pada jalur kedua model persamaan struktural pada performa karyawan (Y), ditemukan rasa puas dalam bekerja (Z) berpengaruh paling besar pada performa karyawan (Y) dibandingkan dengan motivasi kerja (X1) serta lingkungan tempat bekerja (X2).

Uji Kesesuaian Model (Uji Simultan)

Tabel 1 Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji Simultan)

<p>Minimum was achieved Chi-square = .000 Degrees of freedom = 2,187</p>
--

Sumber: hasil pengolahan data AMOS 26, 2022

Berdasarkan hasil uji simultan, hipotesis 1 dapat disetujui karena nilai chi-square hitung yang diperoleh (0,00) lebih rendah dibandingkan dengan nilai chi-square tabel. Temuan tersebut menandakan keselarasan data antara teori serta empiris tentang pengaruh bersama-sama antara

motivasi kerja serta lingkungan tempat bekerja pada performa karyawan yang diintervensi oleh rasa puas dalam bekerja di RS "X". dengan demikian, terdapat pengaruh simultan antar variabel tersebut serta hipotesis 1 dapat diterima.

Tabel 2 Hasil Uji Regression Weights

Hub. Antar Konstruk	Estimate	S.E.	t-value	p	Sig.
Z <--- X ₁	0,316	0,113	3,965	0,000	Sig.
Z <--- X ₂	0,296	0,097	3,059	0,002	Sig.
Y <--- X ₁	0,268	0,123	1,941	0,048	Sig.
Y <--- X ₂	0,211	0,125	3,122	0,002	Sig.
Y <--- Z	0,283	0,123	2,295	0,022	Sig.

Sumber: Data output AMOS 26, 2022

Hasil analisis di atas, digunakan untuk pembuktian hipotesis 2 sampai dengan hipotesis 6, sebagai berikut:

Hipotesis 2: Motivasi kerja memiliki pengaruh pada rasa puas dalam bekerja di RS "X"

Penelitian menunjukkan hasil motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada rasa puas dalam bekerja pegawai di RS "X", dengan tingkat signifikansi sejumlah 0,000 ($p < 0,05$). Dengan kata lain, jika motivasi kerja pegawai di RS "X" meningkat, maka rasa puas dalam bekerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Hipotesis 3: lingkungan tempat bekerja mempengaruhi rasa puas dalam bekerja di RS "X".

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi sejumlah 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa lingkungan tempat bekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap rasa puas dalam bekerja pegawai di RS "X". Oleh karena itu, kondisi lingkungan tempat bekerja yang membaik akan meningkatkan rasa puas dalam bekerja pegawai, sementara kondisi lingkungan tempat bekerja yang buruk cenderung menurunkan rasa puas dalam bekerja pegawai.

Hipotesis 4: motivasi kerja berpengaruh

terhadap performa karyawan di RS "X"

Penelitian menunjukkan hasil variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan di RS "X", dengan tingkat signifikansi 0,048 ($p < 0,05$). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai di RS "X", semakin baik pula kinerja mereka, dan sebaliknya.

Hipotesis 5: lingkungan tempat bekerja mempengaruhi performa karyawan di RS "X"

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi sejumlah 0,002 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa lingkungan tempat bekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan di RS "X". Jika kondisi lingkungan tempat bekerja semakin baik, maka performa karyawan juga cenderung meningkat, sementara jika kondisi lingkungan tempat bekerja memburuk, performa karyawan dapat menurun.

Hipotesis 6: rasa puas dalam bekerja berpengaruh terhadap performa karyawan di RS "X"

Penelitian menunjukkan hasil rasa puas dalam bekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan di RS "X", dengan tingkat

signifikansi 0,022 ($p < 0,05$). Dalam kata lain, jika rasa puas dalam bekerja pegawai di RS "X" meningkat, maka performa karyawan juga cenderung meningkat, dan sebaliknya.

Pembahasan

Motivasi kerja serta lingkungan tempat bekerja memiliki pengaruh pada performa karyawan secara bersama-sama yang diintervening oleh rasa puas dalam bekerja di RS "X"

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa adanya pengaruh simultan antara motivasi kerja dan lingkungan tempat bekerja terhadap performa karyawan di RS "X", dengan rasa puas dalam bekerja sebagai variabel intervening. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aluf (2018), Ritanto (2020), dan Novriani (2021). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan tempat bekerja yang baik dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja dan performa karyawan di RS "X". Selain itu, tingkat rasa puas dalam bekerja yang tinggi juga berdampak positif terhadap performa karyawan di RS "X". Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, lingkungan tempat bekerja, dan rasa puas dalam bekerja dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan performa

karyawan di RS "X".

Jika lingkungan tempat bekerja memadai, rasa puas dalam bekerja pegawai dapat tercapai dan membantu mendukung mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tidak hanya itu, motivasi kerja yang baik akan bisa memberi peningkatan terhadap bagaimana dia bertindak dan berpikir meluas dalam nanti mencapai kompetensi yang sesuai/memadai, sehingga bisa menuntaskan pekerjaannya dan lebih maksimal.

Manajemen RS "X" diharapkan selalu mengevaluasi dan meningkatkan rasa puas dalam bekerja pegawai dengan mewujudkan lingkungan tempat bekerja yang kondusif. Manajemen RS "X" diharapkan juga dapat memberikan apresiasi atau *reward* pada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, menciptakan *work life balance*, memberikan kesempatan kenaikan jenjang karir atau mengikutsertakan pegawai dalam program pendidikan berkelanjutan yang bisa meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Pegawai RS "X" akan berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka apabila mereka memiliki rasa puas dalam bekerja. Kepuasan terhadap rekan kerja dan dukungan dari atasan juga perlu dipertahankan agar dapat membuat peningkatan kepuasan serta performa

karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh pada rasa puas dalam bekerja di RS “X” secara parsial

Dalam penelitian ini, terungkap bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap rasa puas dalam bekerja pegawai di RS "X". Artinya, ketika motivasi kerja pegawai meningkat, maka rasa puas dalam bekerja pegawai di RS "X" juga akan meningkat. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Peters, et al. (2010), Lambrou, et al. (2010), Buchbinder, et al. (2007), Wibowo dan Yanuar (2016), serta Prasetyo, et al. (2017) yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan rasa puas dalam bekerja pegawai di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat rasa puas dalam bekerja yang mereka rasakan.

Beberapa partisipan memiliki persepsi bahwa di RS “X” kurang dalam memberikan gaji yang layak, memperlengkapi fasilitas pendukung yang memudahkan pegawai dalam bekerja, dan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi. RS “X” perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut agar motivasi kerja

pegawai dapat meningkat. Ketika motivasi kerja pegawai baik, mereka akan memiliki kepuasan dalam bekerja dan akan menunjukkan kinerja terbaik bagi RS “X”.

Lingkungan tempat bekerja berpengaruh pada rasa puas dalam bekerja di RS “X” secara parsial

Data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keadaan lingkungan tempat bekerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap tingkat rasa puas dalam bekerja pegawai di RS “X”. Hal ini berarti apabila situasi lingkungan tempat bekerja di RS "X" membaik, maka tingkat rasa puas dalam bekerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Temuan ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Tio (2014), Raziq dan Maulabakhsh (2015), dan Kukiqi (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan tempat bekerja berdampak positif terhadap rasa puas dalam bekerja.

Pegawai RS “X” memiliki persepsi bahwa lingkungan tempat bekerja mereka sudah baik dan mendukung mereka dalam bekerja, terutama dalam hal dukungan dan kerjasama yang baik dari rekan kerja satu tim. Hal ini sejalan dengan teori James dan James (1989) bahwa lingkungan tempat bekerja dimana terdapat kerjasama yang baik akan meningkatkan kepuasan dalam

bekerja. Schnake (1991) juga mengungkapkan bahwa perilaku pegawai yang saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan kepuasan pegawai tersebut.

Pegawai RS “X” merasa mendapat dukungan, arahan, dan bimbingan yang baik tentang hak, kewajiban, tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Mereka memiliki peluang untuk berinovasi dalam bekerja. Lingkungan tempat bekerja sehat, bersih, aman, dan nyaman juga berperan dalam membentuk persepsi yang tinggi terkait lingkungan tempat bekerja. Penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015) menyatakan bahwa lingkungan tempat bekerja yang nyaman untuk berbagi ide dan menghargai inovasi dari bawahan dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen RS “X” harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan tempat bekerja yang baik untuk meningkatkan rasa puas dalam bekerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap performa karyawan di RS “X” secara parsial

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan di

RS “X”. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula performa karyawan. Hasil ini konsisten dengan temuan Aluf (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan performa karyawan.

Partisipan merasa mereka telah memberikan motivasi kerja terbaik untuk rumah sakit. Namun, beberapa partisipan memiliki persepsi bahwa di RS “X” kurang dalam memberikan gaji yang layak, memperlengkapi fasilitas pendukung yang memudahkan pegawai dalam bekerja, dan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi.

RS “X” perlu mempertimbangkan pemberian penghargaan berupa upah/ gaji yang layak, *reward* bagi pegawai-pegawai yang memiliki kinerja yang baik, serta memperlengkapi sarana pendukung pekerjaan para pegawai. Jacobs dan Solomon (1977) serta Dobre, et al (2013) menyatakan bahwa performa karyawan akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang baik dihargai. Jika pemberdayaan, pengakuan, dan penghargaan pegawai berjalan dengan baik maka motivasi para pegawai untuk bekerja juga akan meningkat. Hal ini akan meningkatkan kinerja secara pribadi maupun secara kelompok bahkan organisasi sehingga organisasi/ perusahaan

tersebut dapat lebih maju.

Lingkungan tempat bekerja berpengaruh pada performa karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan tempat bekerja berdampak positif dan signifikan pada performa karyawan di RS "X". Ini berarti bahwa kondisi lingkungan tempat bekerja yang baik dapat meningkatkan performa karyawan, dan sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain oleh Heizer dan Render (2015), Raziq dan Maulabakhsh (2015), Puspitawati (2015), dan Rahayu (2019) yang juga menemukan bahwa lingkungan tempat bekerja berdampak positif pada performa karyawan. Bahkan, McCormick dan Tiffin (1974) juga menegaskan bahwa lingkungan tempat bekerja merupakan faktor yang mempengaruhi performa karyawan.

Pengaruh rasa puas dalam bekerja terhadap performa karyawan di RS "X" secara parsial

Temuan penelitian menunjukkan bahwa rasa puas dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan RS "X". Artinya, semakin tinggi tingkat rasa puas dalam bekerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh mereka. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh

Herzberg et al. (1959) dan Locke (1976) yang menemukan hubungan positif antara rasa puas dalam bekerja dan performa karyawan.

RS "X" telah terbukti berusaha untuk memenuhi hak para pegawai dengan membayar gaji secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil kinerja mereka. Peran pengawasan dan interaksi langsung atasan atau pemimpin di saat jam kerja berlangsung juga turut serta menciptakan rasa puas dalam bekerja bagi pegawai. Pegawai merasa dilindungi dan aman dalam bekerja apabila atasan/ pemimpin mereka melakukan pengawasan, pendampingan, dan interaksi disaat dirinya sedang bekerja.

5. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan tempat bekerja berpengaruh terhadap performa karyawan RS "X". Keberadaan rasa puas dalam bekerja sebagai variabel intervening hanya terlihat pada pengaruh motivasi kerja. Oleh karena itu, RS "X" disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan dan perbaikan fasilitas kerja. Selain itu, lingkungan tempat bekerja yang kondusif dan dukungan dari rekan kerja dan atasan juga berperan penting dalam

meningkatkan performa karyawan. Rasa puas dalam bekerja pegawai di RS "X" tinggi, namun perlu ditingkatkan kompetensi pegawai dan sistem promosi agar dapat memenuhi kriteria promosi naik jabatan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Raziq., & Raheela Maulabakhsh. 2015. *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. Procedia Economics and Finance. 23 (2015) 717 – 725.
- Al Aluf, Wilda, Sudarsih, D.P. Musmedi dan Supriyadi. 2018. *Assessing the Impact of Motivation, Job Satisfaction, And Work Environment on The employee Performance in Healthcare Services*. International Journal of Scientific & Technology Research 6 (10): 337-341.
- Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi: Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Buchbinder, et al. 2007. *Introduction to Health Care Management*. MA: Jones & Bartlett Learning.
- Darmawan, D. 2014. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Horhoruw, Andrias. 2017. Pengaruh Rasa puas dalam bekerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon. *Global Health Science Journal*, 4(2), 366 – 372.
- Kukiqi, Eliot. 2017. *Environmental Conditions and Work Satisfaction in Institutions in The Republic of Kosovo*. International Journal of Education and Research, 5(7), 187 – 193.
- Mailani, Rindi., dan Muhadi Muhadi. 2016. Analisis Pengaruh Rasa puas dalam bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manajemen Di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS Dr. Soetomo*, 2(2), 183 – 194.
- Mitchel, T.R dan Larson, 1979. *People and Organization; An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill Inc.
- Novriani, Nurlina. 2021. Pengaruh Lingkungan tempat bekerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Performa karyawan Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang. UEU Jakarta.
- Puspitawati, Anugrah. 2015. Pengaruh Lingkungan tempat bekerja

- Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A Judge. 2015. *Organizational Behavior* (16th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Tio, Edward. 2014. *The Impact of Working Enviroment towards Employee Job Satisfaction: a Case Study in PT. X*. iBuss Management. 2(1), 1 – 5.
- Wau, Januari., dan Purwanto. 2021. *The Effect of Career Development, Work Motivation, And Job Satisfaction on Employee Performance*. *JABM* 7(2), 262 – 271.