

Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Medica Nusantara (Rumah Sakit Pabatu)

Dita Pratiwi

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email: ditapratiiiii4@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya, dalam mencapai kepuasan kerja terdapat beberapa faktor pendukung yang dinilai dapat berpengaruh diantaranya: faktor lingkungan kerja fisik dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Prima Medica Nusantara yang berjumlah 40 orang sedangkan sampel diambil dengan menggunakan total sampling (sampel jenuh) yaitu seluruh populasi diambil dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara dan variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi, serta Kepuasan Kerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang maksimal. Pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja akan mampu menjaga kestabilan perusahaan dan mampu memenangkan perusahaan dari persaingan sekaligus membawa perusahaan untuk meraih tujuan. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan berkarir, penghargaan, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan. Karyawan akan merasakan kepuasan yang tinggi dan menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja, dan sebaliknya jika aspek tidak mendukung tentu karyawan akan merasa tidak puas dan menunjukkan sikap negative dalam pekerjaannya dan tentu akan merugikan perusahaan (Bahri & Nisa, 2017).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah kepuasan karyawannya. Kepuasan Kerja itu sederhana, seperti dalam arti konsep dan dalam arti analisis karena kepuasan kerja memiliki berbagai konotasi. Namun demikian masih relevan untuk mengatakan pekerjaan itu kepuasan adalah cara pandang seseorang, yang positif tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti bermanfaat untuk kepentingan individu dan organisasi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam bekerja dengan memperoleh pujian dari pekerjaan, penempatan, perawatan, peralatan dan suasana yang baik lingkungan kerja (Daulay, R., & Marlina, 2019).

Adapun yang dimaksud dari kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Apabila seseorang merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi memprihatinkan yang harus diterima. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Nurhayati, Minarsih & Wulan, 2016).

Pada dasarnya tingkat kepuasan kerja yaitu perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, Musadieg & Nurtjahjono, 2014). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2016).

Generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012).

Pentingnya lingkungan kerja tentunya untuk menciptakan kenyamanan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Tamali & Munasip, 2019).

Lingkungan kerja fisik memang merupakan suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja fisik dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Atau definisi dari lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Nabawi, 2019).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukannya motivasi. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Pada dasarnya motivasi serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan (Fransiska & Tupti, 2020).

Seorang karyawan sangat membutuhkan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik (Lumentut & Dotulong, 2015).

Keberadaan Rumah Sakit Pabatu sebagai Rumah Sakit pusat rujukan PTP VI disahkan berdasarkan SK Direksi No. 06.Dir/Kpts/14/1994. Pada tahun 1996, PTPN IV didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 12 tahun 1996, seperti yang dinyatakan pada akta pendirian di depan Notaris Harun Kamil, SH No. 37 tanggal 11 Maret 1996, dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman RI melalui surat Keputusan No. C2-8332.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan pada Berita Negara RI No. 81 tanggal 8 Oktober 1996, Tambahan No. 8675/1996. PTPN IV adalah peleburan tiga Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yakni PTP VI, PTP VII dan PTP VIII. Peleburan tiga BUMN tersebut ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996. Berdasarkan PP tersebut, setelah perusahaan didirikan maka ketiga BUMN yang dilebur dinyatakan bubar dan segala hal dan kewajiban beralih kepada perusahaan. Termasuk dalam hal ini RS.Pabatu.

Dengan adanya Surat Keputusan Direksi PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) No. 04.12/Kpts/R/46/VIII/2009 perihal Pembubaran Grup Unit Usaha VI pada tanggal 31 Agustus 2009, maka administrasi pembebanan biaya pasien yang mulanya dilaksanakan oleh GUU-VI, maka sejak 31 Agustus 2009 hal administrasi tersebut berada di bawah tiga unit rumah sakit PTPN IV, salah satunya adalah RS.Pabatu. Dengan terbitnya Surat Keputusan Direksi di atas maka Poliklinik Medan secara operasional dibawah tanggung jawab RS.Pabatu.

Kemudian dengan keputusan Menkumham RI No.AHU0002127.AH.01.01 tahun 2015 sesuai salinan Akta No. 03 tanggal 08 Januari 2015 didepan Notaris Ihdina Nida Marbun, SH maka pendirian PT Prima Medica Nusantara disahkan yang membawahi tiga rumah sakit, salah satunya Rumah Sakit Pabatu. PT. Prima Medica Nusantara beralamat di Jln. Desa Kedai Damar Kec.Tebing tinggi Kab. Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

PT. Prima Medica Nusantara berdiri sejak tahun 1994 dengan ketetapan SK Direksi No. 06.Dir/Kpts/14/1994. PT. Prima Medica Nusantara berfungsi sebagai rumah sakit rujukan PTPN IV, klinik rawat jalan, dan rawat inap.

Pendirian PT. Prima Medica Nusantara (PT.PMN) sebagai anak perusahaan dari PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) dalam pengelolaan Unit Rumah Sakit merupakan tindak lanjut dari penerapan Undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit pada pasal 7 mengharuskan Rumah sakit yang didirikan oleh swasta harus berbentuk badan hukum yang kegiatan usahanya hanya bergerak di bidang perumahsakit.

Sesuai Surat Keputusan Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Nomor: 04.15/Kpts/25/III/2015 tanggal 26 Februari 2015 tentang Pemisahan (Spin Off) Unit Rumah Sakit Pabatu, dari PT. Perkebunan Nusantara IV, maka pengelolaan operasional Unit Rumah Sakit, Puskesmas dan Poliklinik Mandiri Unit Usaha PT. Perkebunan Nusantara IV sebagai hasil spin-off / holding dialihkan kepada PT. Prima Medica Nusantara (PT. PMN) untuk pelaksanaan pelayanan kesehatan khususnya bagi karyawan dan pensiunan PTPN IV beserta batihnya.

Berdasarkan hasil prariset pada PT. Prima Medica Nusantara ditemui adanya permasalahan dimana tingkat pencapaian kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan hal ini terlihat dari adanya banyak keluhan mengenai aspek yang berhubungan dengan kurang adanya kesempatan berkarir dan kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan. Mengenai Lingkungan kerja fisik dimana fasilitas yang belum memadai seperti penerangan yang bisa dikatakan redup, loker perawat yang kurang memenuhi standart, kurangnya ventilasi udara yang menyebabkan sirkulasi udara yang kurang baik. Serta menurunnya tingkat motivasi karyawan dilihat dari fenomena dimana penghargaan kepada karyawan teladan yang selalu di berikan oleh perusahaan kini telah ditiadakan.

Pentingnya lingkungan kerja fisik dan motivasi sangat berperan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul "Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara".

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat) (Hikmawati, 2019). Sedangkan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini adalah berupa data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya (Handayani, S., & Daulay, 2021).

Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional yaitu Kepuasan Kerja (Y), Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2). Tempat Penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT. Prima Medica Nusantara, yang beralamat di Jln. Desa Kedai Damar Kab. Serdang Bedagai Kec.Tebing Tinggi Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Tetap pada PT. Prima Medica Nusantara yang berjumlah 40 Karyawan Tetap. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh termasuk non probability, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu karyawan tetap PT. Prima Medica Nusantara sebanyak 40 karyawan tetap.

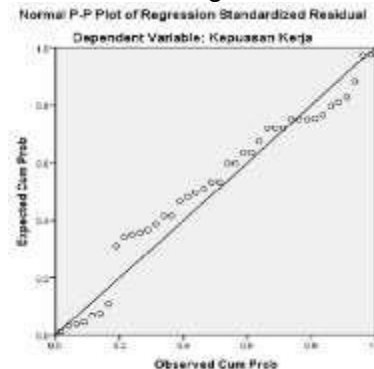
Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa cara, yaitu dengan wawancara, studi dokumen, daftar pernyataan (quesioner), uji validitas, uji validitas lingkungan kerja fisik, uji validitas motivasi, uji validitas kepuasan kerja dan uji reabilitas. Tehnik Analisis Data pada penelitian ini menggunakan Tehnik Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi.

3. HASIL PENELITIAN

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak menurut Gujarati dalam Juliandi & Irfan (2013, hal 169). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Gambar.1 Uji Normalitas

Gambar.1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel.1 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error				Beta	
1	(Constant)	9.596	6.368		1.507	.140		
	Lingkungan Kerja Fisik	.313	.152	.340	2.076	.045	.577	1.734
	Motivasi	.543	.236	.378	2.304	.027	.577	1.734

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Jika dilihat pada tabel diketahui bahwa kedua variabel independen yakni Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) memiliki nilai VIF 1.734. Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014). Jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin – poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar.2 Uji Heterokedastistas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heterokedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variebel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.596	6.368		1.507
	Lingkungan Kerja Fisik	.315	.152	.340	2.076
	Motivasi	.543	.236	.378	2.304

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 9,596 + 0,315X_1 + 0,543X_2$

1. Nilai a = 9.596 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 9.596.
2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,315$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara sebesar 31,5%. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 34% dilihat dari standardized Coefficient pada tabel diatas.
3. Nilai Koefisien regresi $X_2 = 0,543$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara sebesar 54,3%. Kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 37,8% dilihat dari standardized Coefficient pada tabel diatas.

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan berikut ini :

1. Uji T

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Tabel.3 Hasil Uji t

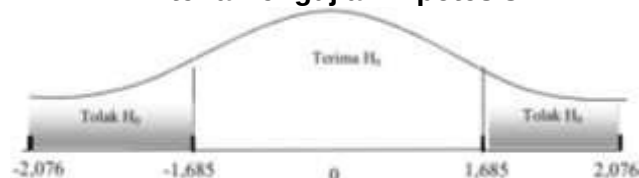
		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
Model		B		Beta		
1.	(Constant)	9.596	6.368		1.507	.140
	Lingkungan Kerja Fisik	.315	.152	.340	2.076	.045
	Motivasi	.543	.236	.378	2.304	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara variable X1 yaitu lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja (Y) dengan diperoleh nilai t hitung 2,076 > ttabel 1,685 dengan probabilitas Sig. 0,045 < 0,05. Berdasarkan uji t maka (Ha) diterima, sedangkan (H0) ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT.Prima Medica Nusantara.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Prima Medica Nusantara.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

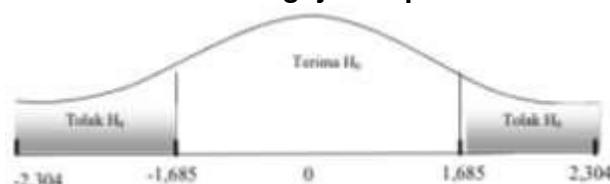
Tabel.4 Hasil Uji t

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
Model		B		Beta		
1.	(Constant)	9.596	6.368		1.507	.140
	Lingkungan Kerja Fisik	.315	.152	.340	2.076	.045
	Motivasi	.543	.236	.378	2.304	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel X2 yaitu Motivasi terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh nilai thitung 2,304 > ttabel 1,685 dengan probabilitas Sig. 0,027 < 0,05. Hal tersebut berarti hipotesis (Ha) diterima dan (H0) di tolak. Dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Prima Medica Nusantara.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

2. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel.5 Hasil Uji F

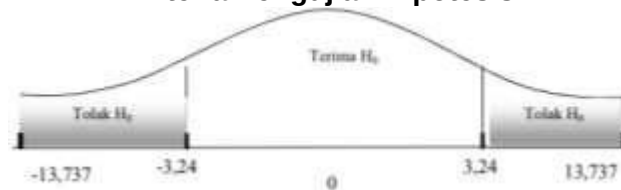
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.041	2	354.520	13.737	.000 ^b
	Residual	954.859	37	25.807		
	Total	1663.900	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan data tabel diatas terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dengan diperoleh nilai thitung 13,737 > ftabel 3,24 dengan probabilitas Sig 0,000 < 0,05. Atas hal tersebut hipotesis nol (H0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa (Ha) diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Prima Medica Nusantara.

c. Koefisien Determinasi

Tabel.6 Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,426	,395	5,080

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,6532 \times 100\% \\
 &= 65,3\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil keputusan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada table diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,653. Hal ini memiliki arti bahwa 65,3% pengaruh yang ditimbulkan oleh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh variable lain.

4. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan yang menyatakan bahwa thitung > ttabel yaitu 2,076 > 1,685 berarti H0 ditolak sedangkan Ha diterima, dengan probabilitas sig 0,045 < 0,05 Hal ini

menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

Menurut (Norianggono, Hamid & Ruhana, 2014) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya.

Hal ini didukung dengan hasil peneliti sebelumnya oleh (Wibowo, Musadieg & Nurtjahjono, 2014) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif atau berbanding lurus dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja fisik nyaman maka kepuasan kerja karyawan meningkat, karena dalam melaksanakan tugas dalam merawat dan melayani pasien membutuhkan lingkungan yang mendukung, dan hal ini akan menambah kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja karyawan yang baik adalah lingkungan yang nyaman, bersih, dan segar untuk karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, karena perusahaan telah memberikan kontribusi yang baik kepada karyawannya.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,304 > 1,685$ dengan probabilitas $Sig. 0,027 < 0,05$ berarti H_0 ditolak sehingga H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

Menurut (Yuniawan & Gita, 2016) Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Hal ini disebabkan Motivasi merupakan dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan searah untuk kemajuan dari perusahaan itu sendiri.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dari itu adanya Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat karyawan bekerja secara maksimal dan kepuasan kerja pegawai akan meningkat pula. Ini berarti motivasi disetiap individu karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat diartikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara. Motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat seseorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya (Marjaya & Pasaribu, 2019).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Mengenai pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Haji Medan penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan dimana diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $F_{hitung} 13,737 > 3,24$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Jadi kesimpulannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara. Nilai R-Square 0,653% atau 65,3% sisanya 34,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. kepuasan kerja merupakan tanggapan, sikap seseorang terhadap pekerjaan yang diterimanya dan itu mempengaruhi kinerja karyawan (Mujiatun, Jufrizen & Ritonga, 2019).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh dengan semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Rasyid & Tanjung, 2020).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Prima Medica Nusantara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima dalam penelitian ini.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima dalam penelitian ini.
3. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

6. REFERENSI

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., & J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(5), 195–205.
- Astuti, R., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Pakaian di Usaha Mikro Kecil Menengah. *Kumpulan Penelitian Dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Astuti, R., & Hakim, M. A. (2021). Pengaruh Label Halal dan Ketersediaan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada 212 Mart di Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15– 33.
- Farisi, S., & Siregar, Q. R. (2020). Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan Pengguna Jasa Transportasi Online di Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 148-159.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gultom, D. K., Arif, M., & Fahmi, M. (2020). Determinasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepercayaan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 171-180.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.

- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi. Medan: Umsu Press.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 365–372.
- Muis, M. R., Gultom, D. K., Jufrizen, J., & Azhar, M. E. (2020). Model Elektronik Word of Mouth: Citra Destinasi, Kepuasan dan Loyalitas Wisatawan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 21(1), 1-19.
- Muis, M. R., Gultom, D. K., Jufrizen, J., & Azhar, M. E. (2020). Model Elektronik Word of Mouth: Citra Destinasi, Kepuasan dan Loyalitas Wisatawan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 21(1), 1-19.
- Mujiantun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. MIX: Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 447–465.
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019, October). Analisis pengaruh harga, promosi, kepercayaan dan karakteristik konsumen terhadap keputusan pembelian konsumen pada 212 mart di kota medan. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 165-173).
- Pulungan, D. R., Khairani, L., Arda, M., Koto, M., & Kurnia, E. (2019, October). Memotivasi Anak Usia Dini Menabung Demi Masa Depan. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 296-301).
- Sabrina, R. (2021). Pemberdayaan Petani dalam Peningkatan Kinerja Pertanian (Suatu Kajian dengan Pendekatan Teoritis). JASc (Journal of Agribusiness Sciences), 4(2), 100-104.
- Siregar, Q. R., & Farisi, S. (2018). Pengaruh Return On Assets Dan Earning Per Share Terhadap Harga Saham. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 81-89.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(1).
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 22(1), 17-34.
- Yustriawan, D., & Taufik, M. L. (2020). Pencatatan Akuntansi Pada Usaha Tani Padi (Oryza Sativa). Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 20(2), 213-221.