

# PENGARUH PRESTASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT DAERAH MANGUSADA KABUPATEN BADUNG

Ni Luh Ayu Sumaria Dewi<sup>1\*</sup>  
I Ketut Sutapa<sup>2</sup>

Universitas Triatma Mulya<sup>1,2</sup>  
\*email: luhayusumaria@gmail.com

## *Abstract*

*The Mangusada Regional Hospital has a good vision and mission in its planning but in reality the vision and mission are still experiencing obstacles and several obstacles, especially in the management of human resources, especially in the inpatient department, so this has become a problem that has not been resolved until now. This study aims to determine and analyze the effect of work performance and organizational climate on employee job satisfaction in the inpatient department of the Mangusada Regional Hospital, Badung Regency. Based on the results of statistical testing it was found that both simultaneously and partially the variables of work performance and organizational climate had a positive effect on employee job satisfaction in the inpatient department of the Mangusada Regional Hospital, Badung Regency. For this reason, the Mangusada Regional Hospital, Badung Regency, is advised to pay more attention to work performance factors and organizational climate together because these two factors have a major role in increasing or decreasing employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Job Performance, Organizational Climate, Job Satisfaction*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas

dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia memang bukanlah perkara yang mudah sehingga diperlukan berbagai strategi untuk meminimalkan terjadinya penurunan standar kualitas

sumber daya manusia tersebut. Salah satu instansi yang masih belum maksimal dalam mengelola dan mengatur sumber daya manusianya, yakni Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa memperlihatkan ada 3 jenis kinerja yang belum sesuai dengan nilai ideal (target), sehingga hal tersebut membuat pihak RSD Mangusada untuk berbenah dan mengevaluasi kinerja instansinya, terutama pada pegawai-pegawainya. Dari sekian banyak problematika yang terdapat pada Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung, ada problematika utama yang sangat vital untuk diperhatikan, yakni permasalahan kepuasan kerja pegawai.

Pada data yang diperoleh menunjukkan bahwa telah dilakukan survey kepada 30 responden di Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung dan terlihat ada 2 (dua) faktor utama yang masih memiliki nilai terendah pada aspek kepuasan kerja pegawai, yakni prestasi kerja berjumlah 2 orang responden dengan persentase 6%, sedangkan iklim organisasi berjumlah 3 orang responden

dengan persentase 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada aspek-aspek tersebut masih belum diperhatikan dengan baik oleh pihak manajemen Rumah Sakit Daerah Mangusada, sehingga menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja pegawai. Dengan demikian hal tersebut perlu adanya pembenahan segera agar permasalahan tersebut tidak terbengkalai dengan permasalahan baru di kemudian hari.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka hal tersebut menyebabkan terjadinya inkonsistensi penelitian dan adanya research gap yang mengakibatkan belum adanya jawaban yang pasti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terutama pada departemen/bagian rawat inap yang masuk dalam departemen penting yang langsung berinteraksi dengan pasien. Hal tersebut menyebabkan penulis memiliki motivasi dan keinginan untuk mengangkat dan menguji kembali yang mengacu dan berpedoman kepada peneliti terdahulu mengenai topik penelitian yang berjudul "Pengaruh prestasi kerja dan iklim organisasi terhadap

kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung”.

pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung?

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung?
3. Apakah prestasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung?
4. Seberapa besar pengaruh prestasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung?
5. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Kajian Teoritis**

#### **2.1.1. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.2. Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan kesepakatan dari setiap anggota organisasi bagaimana organisasi tertentu tersebut berhubungan dengan anggotanya dan lingkungan eksternalnya. Iklim organisasi merupakan konsep yang berdasarkan pada persepsi individual.

#### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

## 2.2. Kajian Empiris

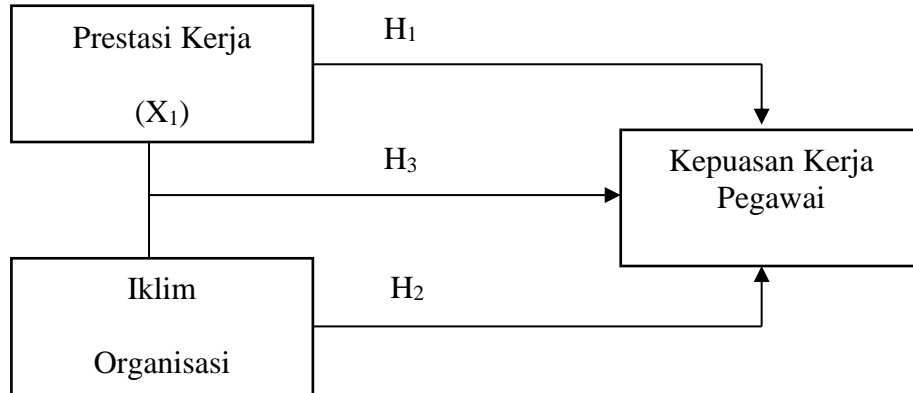
Pada sisi akademik, ada beberapa penelitian yang meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh

- a. Simanjuntak, Nadapdap dan Winarto (2017). Hasil penelitian ini adalah bahwa persepsi penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Diani (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- c. Rulyati (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI Lampung. Prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai TVRI Lampung. selain itu, prestasi kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai TVRI Lampung melalui promosi jabatan.

- d. Nursofyan, Bachri dan Rahmawati (2019). Hasil pada BKD Kabupaten Tanah Laut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen penilaian prestasi kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja serta variabel independen motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja.
- e. Aryanto, Astuti, dan Kumadji. (2019). Hasil penelitian menunjukan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi, iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 1

#### Rancangan Penelitian

### Pengaruh Prestasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung

Dari gambar tersebut, hipotesis penelitian dalam topik ini dapat diduga sebagai berikut:

Tabel 1.

#### Hipotesis Penelitian

H <sub>1</sub>	Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung
H <sub>2</sub>	Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung
H <sub>3</sub>	Prestasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung

### III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini mengacu pada buku (Sugiyono, 2018) sehingga tempat penelitian ini pada Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan sample dengan teknik *Sampling* Jenuh. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan wawancara,

kuisisioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini pernyataan diukur dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menerapkan jenis data kuantitatif dan kualitatif dengan sumber data primer berupa respon dan jawaban dari para responden yang diberikan melalui media kuisisioner, sehingga data tersebut yang digunakan untuk pengolahan data statistiknya, serta

untuk teknik analisis data menerapkan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda dan

uji kelayakan model dengan pedoman (Ghozali, 2016).

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Uji Asumsi Klasik

**Tabel 2**  
**Tabel Hasil Uji Asumsi Klasik**

Keterangan	Uji Normalitas	Uji Heteroskedastisitas	Uji Multikolinearitas	
			Tolerance	VIF
Asym. Sig (2-tailed)	0,726			
Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )		0,363	0,421	2,378
Iklm Organisasi (X <sub>2</sub> )		0,494	0,421	2,378

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan dari tabel di atas maka dapat tarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil pengujian membuktikan telah lulus uji normalitas dikarenakan nilai sig. sebesar  $0,726 > 0,05$ .
2. Hasil pengujian membuktikan telah lulus uji heteroskedastisitas dikarenakan

nilai sig sebesar 0,363, dan  $0,494 > 0,05$ .

3. Hasil pengujian membuktikan telah lulus uji multikolineritas dikarenakan nilai Tolerance untuk kedua variabel yaitu bernilai  $0,421 > 0,10$  dan nilai VIF dari kedua variabel yaitu berkisar  $2,378 < 10$ .

##### 4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,073	1,520		2,022	0,048
1 Prestasi Kerja	0,338	0,111	0,363	3,037	0,004
Iklm Organisasi	0,475	0,117	0,487	4,070	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Lampiran 5.

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat model

persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,073 + 0,338X_1 + 0,475X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 3,073 berarti bahwa apabila prestasi kerja dan iklim organisasi dianggap konstan atau nol, maka kepuasan kerja pegawai bernilai sebesar 3,073.
- b. Nilai koefisien regresi prestasi kerja (X1) sebesar 0,338 artinya jika nilai

prestasi kerja meningkat sebesar 1 tingkat, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,338 jika variabel lain tetap pada nilai konstan atau nol.

- c. Nilai koefisien regresi iklim organisasi (X2) sebesar 0,475 artinya jika nilai iklim organisasi meningkat sebesar 1 tingkat, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,475 jika variabel lain tetap pada nilai konstan atau nol.

### 4.3. Uji Statistik F

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	760,031	2	380,015	53,029	0,000 <sup>b</sup>
1 Residual	429,969	60	7,166		
Total	1190,000	62			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Prestasi Kerja

Sumber: Lampiran 6.

Berdasarkan Tabel 14, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini bisa disimpulkan bahwa secara simultan prestasi kerja dan iklim organisasi

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung dan model regresi yang diestimasi telah lulus uji kelayakan model.

4.4. Uji Statistik t

Tabel 5  
Hasil Uji Statistik t

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,073	1,520		2,022	0,048
1 Prestasi Kerja	0,338	0,111	0,363	3,037	0,004
Iklm	0,475	0,117	0,487	4,070	0,000
Organisasi					

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Lampiran 5.

Sumber: Data diolah (2021)  
Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa perngaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, antara lain :

1. Pengujian koefisien regresi ( $\beta_1$ ) prestasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,338 (positif) dan nilai uji t sebesar 3,073 dengan signifikasi sebesar 0,004 lebih kecil dari pada nilai alpha ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Hal ini mengartikan bahwa secara parsial prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima. Artinya bahwa adanya peningkatan prestasi kerja akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai

di Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung.

2. Pengujian koefisien regresi ( $\beta_2$ ) iklim organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,475 (positif) dan nilai uji t sebesar 4,070 dengan signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada nilai alpha ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini mengartikan bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini diterima. Artinya bahwa adanya peningkatan iklim organisasi akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Daerah



Mangusada Kabupaten  
Badung.

#### 4.5. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,799 <sup>a</sup>	0,639	0,627	2,677

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Prestasi Kerja

Sumber: Lampiran 6.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel bebas dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,627. Hal ini berarti sebesar 62,7% variabel Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Prestasi Kerja dan Iklim Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

#### 4.6. Uji Koefisien Beta

Berdasarkan pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung. Hal ini dilihat dari nilai koefisien beta iklim organisasi yang bernilai 0,487 lebih besar daripada nilai koefisien beta prestasi kerja yang bernilai 0,363.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung. Hal ini mengartikan bahwa semakin baiknya prestasi kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung.
- Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung. Hal ini mengartikan bahwa semakin baiknya iklim

- organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung.
- c. Prestasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung. Hal ini mengartikan bahwa semakin baiknya prestasi kerja dan iklim organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung.
- d. Besarnya pengaruh prestasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,627. Hal ini berarti sebesar 62,7% variabel kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja dan iklim organisasi, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.
- e. Variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel iklim organisasi. Hal ini dilihat dari nilai koefisien beta iklim organisasi lebih besar daripada nilai koefisien beta prestasi kerja.

## 5.2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengusulkan beberapa saran, yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk variabel prestasi kerja, sebaiknya pihak manajemen disarankan untuk membuat para pegawainya lebih bersikap inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara memberikan kepercayaan dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dikerjakannya serta diberikan kebebasan dalam memberikan pendapat.
- b. Untuk variabel iklim organisasi, sebaiknya pihak manajemen disarankan dapat membuat suasana kerja yang lebih nyaman yang bertujuan untuk meningkatkan solidaritas antara sesama rekan kerja maupun antara atasan dengan bawahan.

- c. Untuk variabel kepuasan kerja pegawai, sebaiknya pihak manajemen disarankan untuk memberikan tambahan gaji tambahan (bonus) bagi pegawai yang berprestasi dan memiliki berkontribusi besar dalam memajukan instansi.
- d. Pihak manajemen diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor prestasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dikarenakan kedua faktor tersebut mempunyai peran besar dalam meningkat atau menurunnya kepuasan kerja pegawai.
- Perkebunan Nusantara IV Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi ke 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T. H. 2017. Manajemen. Edisi ke 29. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Munandar, A. S. 2018. Psikologi Industri Dan Organisasi. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nursofyan, T., Bachri, A. A., dan Rahmawati, R. 2019. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut. JWM (Jurnal Wawasan Manajemen). Vol. 6 Nomor 1. Februari 2019. Hal. 45-60.
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi ke 16. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rulyati, O. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Promosi Jabatan Pada Pegawai TVRI Lampung. Skripsi. Institut Informatika Dan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aryanto, R., Astuti, E., dan Kumadji, S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Kajian pada Karyawan Koperasi Grup Cipta Sejahtera). Jurnal Profit. Vol. 13 Nomor 2. Februari 2019. Hal. 24-29.
- Astuti, N., dan Surya, I. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerjadan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen. Vol. 9 Nomor 1. Januari 2020. Hal. 1-20.
- Diani, Indri. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT.

- Bisnis Darmajaya. Bandar Lampung.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., dan Winarto, W. 2017. Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen. Vol. 3 Nomor 2. Desember 2017. Hal. 6-13.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O.S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., Butarbutar, M., Simarmata, H.M., Munsarif, M. dan Silitonga, H.P. 2020) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. CV. Alfabet. Bandung.