

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN

Fiadatul Mabruroh¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
wiwikahyar@gmail.com

Isharijadi²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
isharijadi57@gmail.com

Anggita Langgeng Wijaya³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
gonggeng14@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir, baik secara parsial ataupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh, karena peneliti hanya mengambil sampel responden yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 80 responden. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci :

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the operating system and cash receipts applied in the CV. Pandan Wangi Madiun and evaluation of internal control system of sales and cash receipt performance. This research uses qualitative data analysis techniques. The results of his research is the internal control system related to sales transactions and cash receipts are applied in the CV. Pandan Wangi Madiun not yet active effectively. System can not improve performance. Company management needs to be organized and compiled.

Keywords : Work environment; Career Development; Job satisfaction.



**The 9th FIPA: Forum
Ilmiah Pendidikan
Akuntansi - Universitas
PGRI Madiun**
Vol. 5 No. 1
Hlmn. 86-97
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggal diterima:
01 Oktober 2017

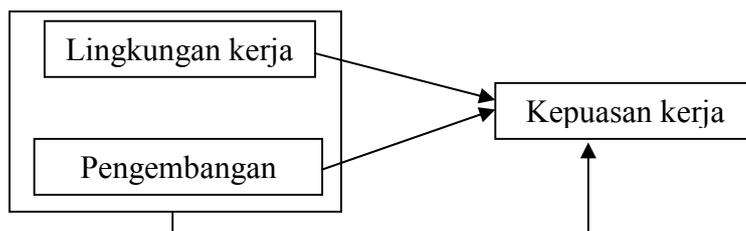
PENDAHULUAN

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja (Y).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochammad dan Gunawan (2015) "lingkungan kerja adalah pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik. Menurut Kaswan (2014: 48) "pengembangan karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi". Pengembangan karir sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Praktik pengembangan karir terbukti bisa meningkatkan kepuasan karir pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Hasibuan (2016: 199) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dicerminkan dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulan, Supri, Juli (2013) Kepuasan keseluruhan ditentukan oleh ketidak sesuaian harapan yang merupakan perbandingan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Desain Penelitian

METODE PENELITIAN

Menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability sampling* yaitu sampling jenuh, data yang digunakan data primer diambil menggunakan tehnik pengumpulan data kuesioner/angket, observasi, dan dokumentasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner atau angket, yaitu teknik pengumpulan data mulai daftar pernyataan yang diajukan kepada responden dan diisi oleh para responden tersebut. Sistem yang digunakan berupa pemberian skor berdasarkan skala *likert*, dimana responden menyatakan tingkat setuju

atau tidak setuju mengenai beberapa pernyataan tentang perilaku, objek, orang, atau kejadian dengan menggunakan skala *likert*.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu *statistik deskriptif* dan *statistik inferensial*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.179 ^a	.032	.007	1.493	1.807

Sumber : Data yang telah diolah dengan IBM SPSS 22

Tabel 2 Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,791	4,396		2,682	,009
	lingkungan kerja	,748	,150	,505	4,989	,000
	pengembangan karir	-,229	,166	-,140	-1,378	,172

Sumber : Data yang telah diolah dengan IBM SPSS 22.0

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Kerja (X₁)
Dari tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga signifikansi (H₀ ditolak). Artinya variabel Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada tingkat signifikansi 0,05.
- 2) Pengembangan Karir (X₂)
Dari tingkat signifikan sebesar $0,172 > 0,05$ sehingga signifikan (H₀ diterima). Artinya Variabel Pengembangan Karir (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118,153	2	59,077	12,504	,000 ^b
	Residual	363,797	77	4,725		
	Total	481,950	79			

Sumber : Data yang telah diolah dengan IBM SPSS 22

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut taraf signifikan menggunakan 0,05 setelah itu F hitung dan F kritis dapat dilihat bahwa F hitung 12,504 dan F kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df_1 = K-1$ atau $3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k$ atau $80-3 = 77$. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga signifikan (H_0 ditolak). Jadi dapat diambil kesimpulan F hitung sebesar $12,504 > F$ tabel sebesar 2,72 jadi H_0 ditolak dengan arti bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

SIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikan pada penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Hipotesis yang menyatakan menerima H_a menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dari tingkat signifikan t pada penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Hipotesis yang menyatakan menerima H_0 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini dikarenakan indikator yang ada tidak menjadi alasan karyawan untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada organisasi.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diinteprestasikan bahwa berpengaruhnya lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar untuk terwujudnya suatu kepuasan karyawan yang secara umum diharapkan oleh kebanyakan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kaswan. (2014). *Career Development*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS.Gava Media*. Yogyakarta
- Sedarmayanti (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Farid Firmansyah. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan Di SMA Hasyim Surabaya*. Tadris.Vol. 3. No. 1. 2008
- Kenny Yulianto K. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global*. Agora Vol. 3, No 2 tahun 2015
- Mohammad dan Gunawan. (2014). *Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel, Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 16. No. 1 November 2014
- Nisa dan Retno. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Human Resources Sevelopment Di Kantor Pusat PT Pertamina (persero)*. FISIP UI, 2014
- Quinerita dan Mahendra. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia*. Modus Vol. 27 (2). Tahun 2015
- Wulan Jayanti, Supri Wahyudi Utomo, Juli Murwani. (2013). *Pengaruh kualitas pelayanan terhadap tingkat kepuasan pelanggan pada rumah makan di kabupaten ngawi*. ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 2, Nomor 1, April 2013

LAMPIRAN

KISI-KISI KUESIONER

No	Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	
			positif	negatif
1.	Lingkungan Kerja	-penerangan cahaya -temperatur di tempat kerja -sirkulasi udara -keamanan tempat kerja -Hubungan antara atasandan bawahan -hubungan antar sesama rekan kerja	1 2 4 5	3 6
2.	Pengembangan karir	- <i>job performance</i> / kinerja - <i>exposure</i> / promosi - <i>resignation</i> / mengundurkan diri - <i>Mentor/sponsor</i> - <i>growth opportunities</i> / peluang pertumbuhan	1 2 4 6	3 5
3.	Kepuasan kerja	-Moral -Kedisiplinan -Gaji	1,2 3	4 5,6

Kuesioner Penelitian

Perihal: Permohonan Pengisian Kuesioner
Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/i Karyawan
Rumah Sakit Paru Dungus Madiun
di Tempat

Bapak/Ibu/Saudara/i dalam rangka menyelesaikan skripsi pada program studi Pendidikan Akuntansi di Universitas PGRI Madiun, maka saya:

Nama : Fiadatul Mabruroh,

NPM : 12 241 080,

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Peran serta Bapak/Ibu/Saudara/i akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang dilaksanakan.

Atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab pernyataan pada kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Fiadatul Mabruroh
NPM: 12 241 080

KUESIONER

A. Pengantar

Responden terhormat,

Saya mahasiswa Universitas PGRI Madiun yang sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun . Penelitian ini untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Untuk itu, kesediaan Anda untuk menjadi responden penelitian ini bermanfaat bagi kami. Atas kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

B. Identitas Responden

Nama :

1. Jenis kelamin:

Laki-laki

Perempuan

2. Jabatan/Bidang Kerja

Direktur

Administrasi

Medis

Operasional

3. Usia:

< 25 tahun

25 - 35 tahun

> 35 tahun

4. Tingkat Pendidikan:

SLTA/Sederajat

Diploma

Sarjana (S1, S2)

5. Masa Kerja:

< 5 tahun

5 - 10 tahun

> 10 tahun

C. Petunjuk Mengerjakan

- Bacalah setiap pernyataan berikut ini dengan seksama.
- Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Anda.
- Kriteria jawaban:

SS	: Sangat Setuju	TS	: Tidak Setuju
S	: Setuju	STS	: Sangat Tidak Setuju
N	: Netral		

D. Pernyataan

Pernyataan berikut ini berhubungan dengan pendapat Anda tentang lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja pada Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang dinyatakan dalam setiap pernyataan. Penilaian dilakukan dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	TS	N	S	SS
Lingkungan Kerja (X₁)						
1.	Penataan cahaya sangat baik sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja					
2.	Suhu udara di tempat kerja sudah nyaman untuk bekerja					
3.	Ventilasi udara yang kurang baik akan dapat menghambat pekerjaan saya					
4.	fasilitas yang disediakan sudah cukup memadai					
5.	Hubungan antara atasan dan bawahan dapat membantu anda dalam bekerja					
6.	Mengobrol dengan teman kerja dapat mengganggu pekerjaan saudara					
Pengembangan Karir (X₂)						
7.	Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri baik secara formal maupun informal					
8.	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian kinerja karyawan					
9.	Saya akan mengundurkan diri bila ada peluang karir yang lebih besar di tempat lain.					
10.	Mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak organisasi tempat anda bekerja					
11.	Saya mengikuti pelatihan agar mendapatkan peluang kerja yang lebih tinggi					
12.	Mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada para pegawai					
Kepuasan Kerja (Y)						
13.	Saya diperlakukan dengan hormat oleh atasan saya di tempat saya bekerja					
14.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
15.	Atasan mendisiplinkan karyawan secara adil ketika					

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	TS	N	S	SS
	karyawan melakukan kesalahan serius					
16	Saya hanya menjalankan peraturan dengan baik jika atasan sedang ada di tempat kerja					
17.	Saya bekerja giat karena yakin akan mendapat bonus dari rumah sakit tempat saya bekerja					
18.	Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan					

HASIL UJI STATISTIK

Tabel 1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	<25 tahun	6	7,5%
2.	25-35 tahun	53	66,25%
3.	>35 tahun	21	26,25%
	Total	80	100%

Sumber Data Primer Hasil Kuesioner

Tabel 1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Pria	29	36,25%
2.	Wanita	51	63,75%
	Total	80	100%

Sumber : Data primer hasil kuesioner

Tabel 1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang Kerja

No	Bidang Kerja	Jumlah	Presentase
1.	Direktur	0	0
2.	Medis	58	72,5%
3.	Administrasi	19	23,75%
4.	opeasional	3	3,75%
	Total	80	100%

Tabel 1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO.	Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA	14	17,5 %
2.	Diploma	41	51,25 %
3.	Sarjana	25	31,25 %
	Total	138	100 %

Sumber : Data primer hasil kuesioner

Tabel 1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	<5 tahun	10	12,5%
2.	5-10 tahun	32	40%
3.	>10 tahun	38	47,5%
	Total	80	100%

Sumber : Data primer hasil kuesioner

Tabel 1. 6 Hasil Statistik Deskriptif

	N	minimum	maksimum	mean	Std. deviation
Lingkungan Kerja (X1)	80	17	24	20,10	1,208
Pengembangan Karir (X2)	80	19	25	21,59	1,270

Kepuasan Kerja (Y)	80	21	28	24,41	1,498
--------------------	----	----	----	-------	-------

Sumber : data yang telah diolah dengan SPSS 16.0

Tabel 1.7 Hasil Uji Validitas

Sumber : Data yang telah diolah dengan Uji Validitas IBM SPSS 20

Variabel	Item	Total Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	X1_1	0,543	0,2227	Valid
	X1_2	0,454	0,2227	Valid
	X1_3	0,422	0,2227	Valid
	X1_4	0,354	0,2227	Valid
	X1_5	0,332	0,2227	Valid
	X1_6	0,366	0,2227	Valid
Pengembangan karir (X2)	X2_1	0,415	0,2227	Valid
	X2_2	0,448	0,2227	Valid
	X2_3	0,615	0,2227	Valid
	X2_4	0,293	0,2227	Valid
	X2_5	0,156	0,2227	Valid
	X2_6	0,168	0,2227	Valid
Kepuasan kerja (Y)	Y_1	0,293	0,2227	Valid
	Y_2	0,393	0,2227	Valid
	Y_3	0,174	0,2227	Valid
	Y_4	0,510	0,2227	Valid
	Y_5	0,734	0,2227	Valid
	Y_6	0,480	0,2227	Valid

Tabel 1.8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Lingkungan kerja(X1)	0,584	0,60	Reliabel
2	Pengembangan karir (X2)	0,505	0,60	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Y)	0,628	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang telah diolah dengan Uji Reliabilitas IBM SPSS 22

Tabel 1.9 Uji Normalitas

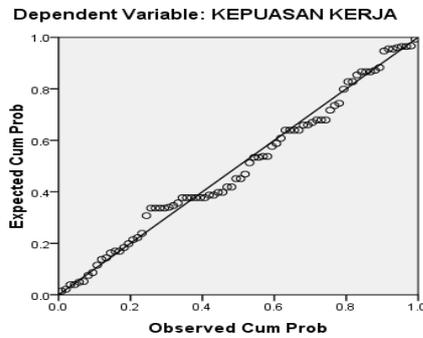
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47420156
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.070
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.759

Asymp. Sig. (2-tailed)	.613
------------------------	------

Sumber : Data yang telah diolah dengan Uji Normalitas IBM SPSS 22

Gambar 2.2 Grafik Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data yang telah diolah dengan Uji Normalitas IBM SPSS 22

Tabel 1.10 Hasil Uji Autokorelasi

Keterangan	D _u	D _w	4-d _u	Interpretasi
Nilai	1,688	1,870	2,312	Tidak Terdapat Autokorelasi

Sumber : Data yang telah diolah dengan Uji Autokorelasi IBM SPSS 22

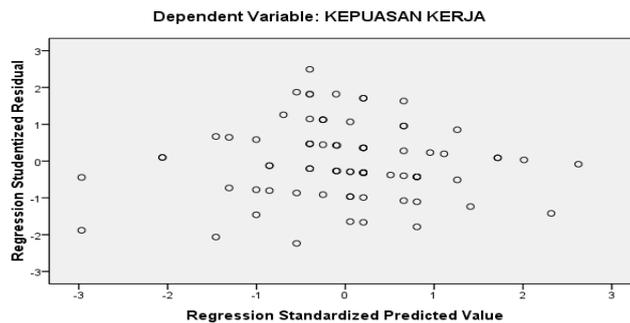
Tabel 1.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,982	1,018	Tidak ada multikolinearitas
X2	0,982	1,018	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data yang telah diolah dengan Uji Multikolinearitas IBM SPSS 20

Gambar 2.3 Hasil Uji Heterokedestisitas

Scatterplot



Tabel 1.12 hasil Uji Spearman's Rho

Correlations					
			LINGKUNGAN KERJA	PENGEMBANGAN KARIR	ABS_RES

Spearman's rho	LINGKUNGAN KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.060	-.045
		Sig. (2-tailed)	.	.598	.691
		N	80	80	80
	PENGEMBANGAN KARIR	Correlation Coefficient	.060	1.000	-.155
		Sig. (2-tailed)	.598	.	.169
		N	80	80	80
	ABS_RES	Correlation Coefficient	-.045	-.155	1.000
		Sig. (2-tailed)	.691	.169	.
		N	80	80	80

Sumber : Data yang telah diolah dengan IBM SPSS 20

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.464	3.756		4.915	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.122	.140	.098	.869	.387
	PENGEMBANGAN KARIR	.162	.134	.137	1.213	.229

Sumber : Data yang telah diolah dengan IBM SPSS 20