

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA RSUD  
KABUPATEN KONAWA KEPULAUAN (*The Influence Of Work Environment And  
Organizational Culture On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Study In RSUD  
Kabupaten Konawe Kepulauan)*)**

**Muhamad Farih**

[farikdi234@gmail.com](mailto:farikdi234@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

**Endro Sukojo**

[endrosukoco@gmail.com](mailto:endrosukoco@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**La Ode Bahana Adam**

[adamlaoe26@gmail.com](mailto:adamlaoe26@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

---

**Info Jurnal**

**Sejarah Artikel:**

Diterima

03-02-2021

Disetujui

05-02-2021

Dipublikasikan

05-02-2021

**Keywords:**

*work environment,  
organizational  
culture, job  
satisfaction,  
employee  
performance.*

**Klasifikasi JEL:**

H10, H11

---

**Abstract**

*The purpose of this study is to explain the influence of the Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. The research approach used was a survey method, data collection was carried out using an instrument in the form of a questionnaire. The study population was all 60 people of the Konawe Kepulauan District Hospital, because the population was relatively small, all of the population became respondents. The analytical tool used in testing the hypothesis is Partial Least Square (PLS)*

*The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive but not significant effect on employee performance, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Thus job satisfaction mediates the influence of the work environment and organizational culture on employee performance.*

## I. PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik adalah suatu organisasi yang mempunyai hubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lainnya diatur oleh hukum. Organisasi sektor publik ini memberikan pelayanan bagi masyarakat umum dan untuk kepentingan umum (Mahsun, 2006). Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, setiap organisasi/instansi membutuhkan suatu faktor pendukung sehingga kinerja yang baik dan produktifitas yang tinggi dapat tercapai. Faktor terpenting yaitu Sumber daya manusia.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan semua aktivitas dapat dilaksanakan secara optimal. Berhasil atau tidaknya suatu tugas yang di laksanakan oleh setiap instansi tergantung dari faktor sumber daya manusia. Orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya kepada organisasi, instansi, atau perusahaan disebut manusia ( Surono dan Ainun, 2017).

Kinerja (*performance*) merupakan suatu gambaran dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Keberhasilan kinerja dapat dilihat berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh individu maupun kelompok. Tolak ukur keberhasilan organisasi sektor publik dapat diketahui berdasarkan *outcome* yang mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat (Mahsun, 2006).

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik (Davis dan Newstrom, 1985). Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain (Nitisemito, 1992): pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapat, berkenaan lingkungan kerja fisik pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan tempatnya yang tidak strategis, hal ini mempengaruhi sirkulasi udara yang panas sehingga berpengaruh pada aktifitas kerja pegawai dan juga mempengaruhi pencahayaan yang silau atau terlalu terbuka. Kondusi lingkungan kerja non fisik tergambar pada bagaimana komunikasi para pegawai dengan pimpinan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum harmoni terjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah mengenai tentang bagaimana pegawai tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja instansi ke arah yang lebih baik, Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan terjadi pada penurunan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Tika (2010:33) Budaya organisasi akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan atau instansi dalam dasawarsa yang akan datang. Oleh karena itu budaya organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi/instansi. Karena pegawai yang merasa budaya organisasi memberikan kepuasan dan kesesuaian antara budaya organisasi dan budaya individu akan meningkatkan kinerja pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik kepada organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah adanya kepuasan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya. Demikian pula sebaliknya, jika semakin sedikit aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin rendah kepuasan yang dirasakannya.

Berkaitan dengan fenomena yang ada di RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan mengenai kepuasan kerja tersebut pegawai belum memiliki rasa nyaman terhadap kepuasan kerja, hal ini ditandai dengan pekerjaan itu sendiri yang belum maksimal dalam pelibatan pegawai dalam bekerja yang biasanya hanya orang-orang terdekat, kemudian pembayaran insentif yang belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan serta pengawasan yang masih kurang, sehingga banyak pegawai yang masih lalai terhadap tugas/tanggung jawabnya. Selain itu komunikasi antar rekan kerja yang belum harmoni.

Penelitian tentang lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sudah cukup banyak dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya. Komang Oka dkk (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Didukung oleh hasil penelitian Abdul Haeba Ramli (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Rizki Wahyuniardi, dkk (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Budaya organisasi terhadap kinerja menurut Nasriah, dkk (2019) menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh hasil penelitian Made Dyah Ayu Pranita dkk (2018), Henggi Wirawan Prayudha (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Aprinanto (2017), muamar (2017), dan penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin, dkk (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. R. Sivakami dan Samitha (2018) Hasil dari analisis variabel budaya menjelaskan bahwa budaya merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan manajer dalam organisasi harus menerjemahkan hubungan ini menjadi tindakan.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Aji Wibowo, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Shella Prahasti, dkk (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. penelitian yang dilakukan Aliyas Mandri, dkk (2018), Tri Hastuti (2018) dan Parlis Sinaga (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian empiris dan beberapa kajian teori sebelumnya maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: 1) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan, 2) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan, 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan, 4) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan, 5) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan, 6) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan, 7) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### Lingkungan kerja

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di luar perusahaan tetapi ada pengaruh pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Surjosuseno, 2015). Secara umum, lingkungan tidak bisa dikendalikan oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungan hidup. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka, di mana itu dapat membawa efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang baik pada kelangsungan pekerjaan, sementara yang lebih sedikit lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pekerjaannya.

Lingkungan kerja (*work environment*) menurut Aruan & Fakhri (2015) adalah suatu keadaan di tempat kerja baik fisik dan non-fisik yang memengaruhi tugas karyawan karena memberi kesan rasa

aman, tenang dan senang kepada karyawan. Rasa jenuh dan bosan dalam bekerja akan berkurang bila lingkungan kerja memberikan kesan yang nyaman bagi karyawan. Rasa nyaman tersebut berdampak pada meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kinerja kerja karyawan terpengaruh apabila terjadi ketidakpuasan karyawan dan menurunnya motivasi kerja karena ketidaknyaman di lingkungan kerja. Pengukuran lingkungan kerja yang digunakan untuk menilai persepsi pegawai tentang lingkungan kerja adalah: (1) suhu udara ditempat kerja, (2) tata ruang ditempat kerja, (3) sirkulasi udara ditempat kerja, (4) tingkat pencahayaan ditempat kerja, (5) hubungan antar karyawan ditempat kerja, (6) hubungan karyawan dengan pemimpin di tempat kerja (Sedarmayanti, 2007).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Jennifer M. George dan Gareth R. Jones (2005:535) adalah “*the set of shared values, beliefs, and norms that influence the way employees think, feel, and behave toward each other and toward people outside the organization*” (seperangkat nilai, kepercayaan dan norma yang dianut bersama yang mempengaruhi cara pekerja atau pegawai berfikir, merasakan, dan berperilaku terhadap sesama anggota organisasi dan pihak luar organisasi). Sedangkan Sedarmayanti (2007:75) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan lebih sederhana budaya adalah cara kita melakukan sesuatu, disini pola nilai, norma keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu.

Robbins dalam bukunya Perilaku Organisasi (1996, h.289) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi- organisasi lainnya. Definisi lain menurut Kreitner dan Kinicki (2005, h.79) budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Budaya organisasi yang digunakan untuk menilai persepsi pegawai tentang budaya organisasi adalah: (1) Profesional, (2) Akuntabilitas, (3) Beretika, (4) Integritas (RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan 2020).

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai “sejauh mana individu/ sumber daya manusia puas dengan pekerjaan mereka dan bagaimana perasaan mereka tentang berbagai aspek pekerjaan mereka”. (Agho et al., 1993, p. 1007). Variabel yang telah terbukti positif mempengaruhi kepuasan kerja termasuk tingkat pekerjaan, masa kerja, gaji (Chet et al., 1998), karyawan pemberdayaan dan jenis keterampilan yang dibutuhkan (Kirkman dan Rosen, 1997). Kepuasan kerja telah sering dipandang sebagai variabel hasil organisasi, dan korelasi erat dilaporkan antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi, *turnover*, organisasi komitmen dan kepercayaan organisasi (Liao et al., 2009).

Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang dihasilkan dari membandingkan kinerja yang dirasakan mereka (hasil) dengan harapan mereka. (Titisari, 2014:18) Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja yang digunakan untuk menilai persepsi pegawai tentang kepuasan kerja adalah: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) pembayaran insentif, (3) promosi, (4) pengawasan (5) rekan kerja. (Rivai 2011: 28)

### **Kinerja Pegawai**

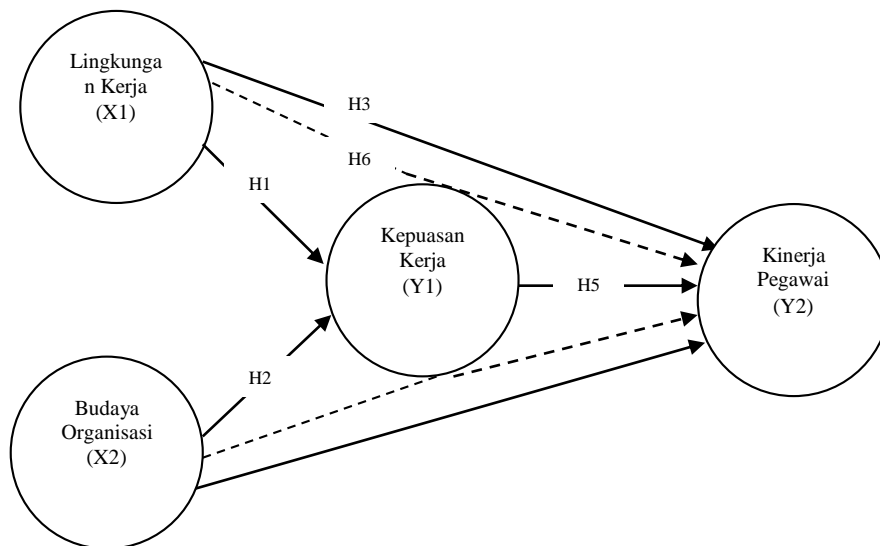
Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Koesmono (2005) mengatakan, bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2006) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman

dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang digunakan untuk menilai persepsi pegawai tentang kinerja pegawai menurut PP 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil meliputi indikator: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Waktu, (4) Biaya, (5) Orientasi pelayanan, (6) Integritas, (7) Komitmen, (8) Disiplin, (9) Kerja sama, (10) Kepemimpinan.

**Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana tertera pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian  
Sumber: Hasil Kajian Teoritis dan Empiris

Keadaan fisik seperti kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara, fasilitas, dan dekorasi yang baik harus dijaga dengan baik supaya memberikan suasana yang aman, nyaman, dan tenteram. Suasana tersebut dapat memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga seluruh karyawan akan memberikan semangat kerjanya untuk perusahaan. Sama dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:117).

Hubungan antar karyawan baik hubungan antara atasan, bawahan, dan rekan kerja harus terjalin dengan baik dan kondusif supaya memberikan suasana yang harmonis dan penuh kerja sama di dalam menyelesaikan pekerjaan. Iklim kerja dinamis, budaya perusahaan, kebijakan perusahaan, dan peraturan-peraturan juga harus disusun dengan baik supaya memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Sama dengan yang dikemukakan oleh Baron yang dikutip oleh Badriyah (2015)

Hasil penelitian yang dilakukan Abdul Raziq dkk (2015) menurut temuanNya hubungan yang signifikan ditemukan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa instansi perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Rizki Wahyuniardi, dkk (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan**

Robbins (2006:748) budaya biasa mempengaruhi kepuasan kerja. Karakteristik dari budaya organisasi akan menentukan budaya organisasi yang kuat atau rendah, kekuatan budaya organisasi akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan dan kinerja dari karyawan. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Chi, et al (2008) menyatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil serupa juga didapatkan dari penelitian Made Dyah Ayu Pranita dkk (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,431. Debitri Primasheila, dkk (2017) Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang.

## **H2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan**

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tenang dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus (Alex Nitisemito: 2006).

Berdasarkan hasil penelitian Audrey Josephine, dkk (2017) ditemukan memiliki pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang positif. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Leblebici (2014), Roelofsen (2002), Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

## **H3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan**

Budaya organisasi diperlukan dalam suatu perusahaan sebagai sistem nilai yang membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak para karyawan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik, dengan kata lain kinerja karyawan juga akan ikut meningkat seiring tumbuhnya nilai-nilai dari budaya yang mendukung kinerja karyawan dan tujuan organisasi.

Penelitian mengenai budaya organisasi telah banyak dilakukan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Aprinanto (2017) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hegg Wirawan Prayudha (2018) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin, dkk (2017) menemukan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

## **H4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan.**

Dessler (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang terpenuhi kebutuhan dasarnya oleh perusahaan meliputi gaji, promosi, dan supervisi tentunya akan merasa puas dalam bekerja dan merasa berutang budi pada perusahaan tempatnya bekerja sehingga akan mau melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin untuk

memajukan perusahaannya. Namun Gibson, et al (2011) menyatakan bahwa hubungan antara keduanya sulit untuk menetapkan kearah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Penelitian yang dilakukan oleh Riski Damayanti, Agustina Hanafi & Afriyadi Cahyadi (2018) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Non Medis Pegawai Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Non Medis Pegawai Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fu dan Deshpande (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **H5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan**

Menurut penelitian Putu Sedhana Yasa I Wayan Mudiarta Utama (2009) adalah lingkungan kerja juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang lebih kekeluargaan dan kondusif dalam lingkungan kerja sehingga kepuasan karyawan tetap terjaga di perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja agar pencapaian target pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Haeba Ramli (2019) Dari penelitian yang dilakukan, ditunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memang memiliki keterlibatan positif pada kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta. Komang Oka Permadi dkk (2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian dilakukan oleh Huda (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji menyakinkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

#### **H6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan**

Budaya organisasi yang baik tentu membuat karyawan merasa puas dan nyaman terhadap pekerjaannya. Hal tersebut didukung pendapat Davoodalmousavi (2013:390) yang mengemukakan dampak budaya organisasi sangatlah tinggi terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan maka secara otomatis akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan. Penelitian Syauta et al., (2012:74) telah menemukan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi bagi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan penelitian Sangadji (2013:10) juga mendukung hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sangadji dan Sopiha (2013), memiliki hasil penelitian bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, serta ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Made Dyah Ayu Pranita dan Ida Ayu Made Sasmita Dewi (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai sebagai variabel mediasi. Aprinanto (2017) Juga menemukan hal yang serupa bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

#### **H7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang**

**dimediasi oleh kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan.**

**III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat menjelaskan (explanatory research) dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis atau bertujuan untuk memperoleh pengujian yang tepat dalam menarik kesimpulan yang bersifat kausalitas antara variabel dan selanjutnya memilih alternatif tindakan (Cooper & Schindler, 2006). Selanjutnya pendekatan penelitian ini adalah survei karena dalam pengumpulan data menggunakan angket. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah PNS yang bekerja pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan sebanyak 60 orang pegawai. Dikarenakan jumlah populasi pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan terbatas, maka penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu semua populasi digunakan menjadi sampel, dalam hal ini sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai yang terdiri dari dokter 4 orang, administrasi 15 orang, apoteker 4 orang, perawat 31 orang, bidan 6 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah PLS (Partial Least Square).

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini, karakteristik responden dapat dilihat dari beberapa kategori antara lain umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan pendapatan. Adapun rincian karakteristik responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan umur yang paling dominan adalah 21 – 30 tahun dengan jumlah sebanyak 44 orang atau 73,33% dari total responden, responden dengan umur 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 20% dari total responden, sedangkan responden dengan umur 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau 6,66% dari total responden dan terakhir responden dengan umur > 51 tahun dengan jumlah 0. Responden terbanyak adalah umur 21 – 30 tahun menunjukkan bahwa RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan memiliki pegawai dengan usia sangat produktif dan mampu bekerja dengan baik.
2. Berdasarkan jenis kelamin, responden mayoritas adalah Perempuan sebanyak 42 orang atau 70% dari total responden, sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 30% dari total responden. Responden terbanyak adalah jenis kelamin perempuan menunjukkan bahwa RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan memiliki pegawai dengan banyak peran oleh perempuan.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir, S1 menjadi responden terbanyak dengan jumlah 36 atau 60% dari total responden, kemudian DIII dengan jumlah 20 atau 33,33% dari total responden, selanjutnya DIV dengan jumlah 3 atau 5% dari total responden, dan terakhir SMA menjadi minoritas dikarenakan RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan membutuhkan pegawai dengan tingkat pengetahuan yang cukup untuk mengisi posisi yang ada sehingga pegawai yang ada dapat bekerja dengan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
4. Berdasarkan pendapatan, pendapatan 2-4 Juta/Bulan sebanyak 51 orang atau 85% dari total responden yang ada, selanjutnya 4-6 Juta/Bulan sebanyak 5 orang atau 8,33% dari responden yang ada. Sedangkan pendapatan 6-8 Juta/bulan menjadi minoritas sebanyak 4 orang atau 6,66% dari total responden. Karakteristik pendapatan 2-4 Juta/Bulan menjadi mayoritas dikarenakan pegawai yang ada di RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan tergolong baru dengan pangkat/jabatan yang masih rendah.

Jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja (X1) secara rata-rata memiliki nilai sebesar 3,95 atau berada pada kategori setuju, artinya secara rata-rata seluruh PNS yang ada di lingkup RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan setuju bahwa suhu udara ditempat kerja sudah baik, tata ruang ditempat kerja sudah teratur dengan rapi, sirkulasi udara ditempat kerja, pencahayaan ditempat kerja sudah memadai,



hubungan antar pegawai dan hubungan pegawai dengan pimpinan sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi akan apa yang diinginkan oleh pegawai sesuai dengan apa yang didapatkannya dalam bekerja. Untuk variabel budaya organisasi (X2) secara rata-rata memiliki nilai sebesar 3,91 atau berada pada kategori setuju, artinya secara rata-rata seluruh PNS yang ada dilingkup RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan setuju bahwa profesional sudah berada pada kategori baik, akuntabilitas sudah baik sehingga pengelolaan lembaga dapat terlaksana dengan baik, sikap beretika dalam melaksanakan tugasnya sudah berada pada kategori baik, integritas pegawai sudah baik. Untuk variabel kepuasan kerja (Y1) secara rata-rata memiliki nilai sebesar 3,93 atau berada kategori setuju, artinya secara rata-rata seluruh PNS yang ada dilingkup RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan setuju bahwa persepsi akan apa yang diinginkan oleh pegawai sesuai dengan apa yang didapatkannya dalam bekerja baik itu pekerjaan itu sendiri yang sudah berada pada kategori baik, pembayaran insentif sudah adil, kesempatan promosi yang baik dan dapat dipahami oleh pegawai, pengawasan, rekan kerja yang bisa diandalkan sehingga atasan yang mampu memberikan bimbingan dengan sangat baik ketika pegawai mengalami masalah. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai sebesar 4,12 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan sudah baik dalam implementasi kinerja pegawai. Jika dicermati dari aspek kualitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Persepsi responden menunjukkan bahwa indikator waktu kerja pegawai mampu melaksanakan atau menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan tepat waktu memiliki skor rata-rata tertinggi yang diikuti oleh kualitas, integritas, disiplin, kepemimpinan, biaya dan orientasi, kuantitas, dan yang terkecil menurut responden adalah indikator kerjasama. Karena itu implementasi kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan berada pada kategori setuju. Sehingga pelaksanaan kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan bisa memberikan hasil yang bisa mendukung keberhasilan organisasi.

Tabel 1. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung antar variabel		Koefisien jalur	Sig.	Hasil
H <sub>1</sub>	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,559	0,000	Diterima
H <sub>2</sub>	Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0,397	0,000	Diterima
H <sub>3</sub>	Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0,321	0,043	Diterima
H <sub>4</sub>	Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0,212	0,137	Ditolak
H <sub>5</sub>	Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,395	0,013	Diterima

Sumber: Hasil Olahan data PLS, Tahun 2020

Tabel 2. Hasil Uji koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung :

Pengaruh langsung antar variabel				Koef. Jalur	Sig.	Hasil
	Eksogen	Mediasi	Endogen			
H <sub>6</sub>	Lingkungan Kerja →	Kepuasan Kerja →	Kinerja Pegawai	0,221	0,028	Memediasi
H <sub>7</sub>	Budaya Organisasi →	Kepuasan Kerja →	Kinerja Pegawai	0,157	0,031	Memediasi

Sumber: Hasil olahan data PLS Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas memberikan gambaran pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel guna untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam peneitian ini apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak, hal tersebut diuraikan sebabai berikut:

1. Hipotesis 1 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,559 dengan arah positif. Koefisien jalur dengan arah positif memiliki

arti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Konawe Kepulauan adalah searah dan dibuktikan pula dengan nilai (*sig.t*) sebesar  $0,000 < \alpha = 0,5$ . Jadi semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kepuasan yang mereka rasakan juga akan semakin tinggi. Atas dasar ini maka hipotesis 1 yang diajukan diterima.

2. Hipotesis 2 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,397 dengan arah positif. Koefisien jalur dengan arah positif memiliki arti pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Konawe Kepulauan adalah searah dan dibuktikan pula dengan nilai (*sig.t*) sebesar  $0,000 < \alpha = 0,5$ . Jadi semakin baik budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai maka kepuasan yang mereka rasakan juga akan semakin tinggi. Atas dasar ini maka hipotesis 2 yang diajukan diterima.
3. Hipotesis 3 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,321 dengan arah positif. Koefisien jalur dengan arah positif memiliki arti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Konawe Kepulauan adalah searah dan dibuktikan pula dengan nilai (*sig.t*) sebesar  $0,043 < \alpha = 0,5$ . Jadi semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang mereka berikan juga akan semakin tinggi. Atas dasar ini maka hipotesis 3 yang diajukan diterima.
4. Hipotesis 4 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil pengujian budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,212 dengan arah positif. Koefisien jalur dengan arah positif memiliki arti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah searah. Tetapi hasil pengujian dengan nilai probabilitas (*Sig. t*) sebesar  $0,137 > \alpha = 0,05$ . Hasil pengujian hipotesis tidak terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima atau hipotesis tersebut ditolak. Artinya peningkatan budaya organisasi searah positif, namun tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan hipotesis 4 yang diajukan ditolak.
5. Hipotesis 5 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,395 dengan arah positif. Koefisien jalur dengan arah positif memiliki arti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Konawe Kepulauan adalah searah dan dibuktikan pula dengan nilai (*sig.t*) sebesar  $0,013 < \alpha = 0,5$ . Jadi semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin tinggi. Atas dasar ini maka hipotesis 5 yang diajukan diterima.
6. Hipotesis 6 menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi pengujian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,221 dengan arah positif dan dibuktikan pula dengan nilai (*sig.t*) sebesar  $0,028 < \alpha = 0,5$ . Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 6 yang diajukan diterima.
7. Hipotesis 7 menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi pengujian secara langsung budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kepuasan kerja dalam model penelitian ini dapat dikatakan kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,157 dengan arah positif dan dibuktikan pula dengan nilai (*sig.t*) sebesar  $0,031 < \alpha = 0,5$ . Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 7 yang diajukan diterima.

Pada variabel lingkungan kerja sudah berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mendapatkan apa yang mereka harapkan terhadap kenyamanan kerjanya karena lingkungan kerja yang baik akan mendorong hubungan harmonisasi yang baik antar pegawai, apabila lingkungan kerja baik maka

akan meningkatkan suasana kerja yang baik dan ketika pegawai bekerja dengan suasana yang baik dan terjaga dalam pekerjaannya maka pegawai akan senang dengan pekerjaannya karena mulai dari udara yang sejuk di tempat kerjanya yang sudah baik, penataan ruang yang rapih dan bersih, sirkulasi udara di tempat kerja, pencahayaan yang memadai hingga pada hubungan antar pegawai dan pimpinan yang terjalin harmoni. Jika dilihat dari sisi kepuasan kerja, semua pengukuran dari lingkungan kerja memberikan hal yang positif bagi kepuasan yang dirasakan, dimana setiap aspek dari lingkungan kerja pegawai terpenuhi hal ini akan membawa dampak positif ketika instansi mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman kepada setiap pegawai, karena pegawai merasa bahwa pekerjaan yang diberikan dapat dipahami oleh pegawai itu sendiri serta pembayaran insentif yang sudah sebanding dengan apa yang dikerjakannya serta diberikannya tepat pada waktunya, selain itu kesempatan untuk memperoleh promosi yang mudah dipahami oleh pegawai karena hubungan antar rekan kerja dan pimpinan yang terjalin harmoni. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Abdul Raziq, dan Raheela Maulabakhsh (2015) menurut temuanNya hubungan yang signifikan ditemukan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa instansi perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Rizki Wahyuniardi, dkk (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Setyani Dwi Lestari, dkk (2018) juga menemukan hal yang sama bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu Komang Oka Permadi dkk (2019), serta Abdul Haeba Ramli (2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada pengujian yang dilakukan ditemukan hasil dengan pengaruh positif yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai yang ada maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang akan didapatkan oleh pegawai, karena budaya organisasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan senang dan melaksanakan tugasnya dilandasi dengan perasaan yang ramah tama karena pegawai merasa bahwa dalam melaksanakan tugasnya berpedoman pada tanggung jawab yang bersumber pada kebutuhan pegawai, pekerjaan yang dilakukannya dapat dipertanggung jawabkan serta percaya diri atas kemampuannya, kemudian pegawai melaksanakan pekerjaannya merasa senang dan nyaman karena pekerjaan yang dijalankannya sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pada pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh besar, hal ini menunjukkan bahwa dengan budaya organisasi yang baik, maka akan mampu menciptakan kepuasan yang baik pula dikarenakan keinginan dan harapan dari pegawai terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan menghadirkan budaya organisasi yang sesuai dengan pegawai, dengan sendirinya akan menciptakan kepuasan kerja pada pegawai tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Sumarwinati dan Sri Langgeng Ratnasari (2019) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai yang ada. penelitian Made Dyah Ayu Pranita dan Ida Ayu Made Sasmita Dewi (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,431. Debitri Primasheila, dkk (2017) Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Pada pengujian yang dilakukan variabel lingkungan kerja secara keseluruhan sudah berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mendapatkan apa yang mereka harapkan terhadap kenyamanan ditempat kerjanya baik dari suhu udara di tempat kerja, tata ruang di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, pencahayaan di tempat kerja, hubungan antar pegawai di tempat kerja, hubungan pegawai dengan pimpinan di tempat kerja. Jika dilihat dari sisi kinerja, semua pengukuran lingkungan kerja memberikan hal yang positif bagi kinerja yang dihasilkan dimana setiap aspek dari lingkungan kerja pegawai terpenuhi maka keinginan untuk bekerja dan bersungguh-sungguh akan semakin tinggi dan akhirnya akan menciptakan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017) ditemukan memiliki pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang positif. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada

akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Salman Farisi dan Widya Mauliza Fani (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Leblebici (2014), Roelofsen (2002), Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan juga pengujian hipotesis yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang diajukan ditolak yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Indikasi hal tersebut mengungkapkan ketidakpuasan dari sisi budaya organisasi yang diukur dengan profesional, akuntabilitas, beretika, dan integritas belum mampu meningkatkan kinerja pegawai yakni kuantitas, kualitas, waktu biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. hal ini mengindikasikan bahwa tidak semua pegawai merasakan budaya organisasi baik ditempat kerjanya. Hasil penelitian ini berkontradiksi dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasriah, dkk (2019) Made Dyah Ayu Pranita dan Ida Ayu Made Sasmita Dewi (2018) dalam temuan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam hasil penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, melainkan melalui kepuasan kerja

Pada pengujian yang dilakukan hasil dengan pengaruh positif yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan semakin baik. Karena pegawai merasa bahwa apabila pekerjaan yang dilakukan dipahami dan diselesaikan dengan baik maka tentunya akan berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja memegang peran penting dalam menciptakan kinerja sesuai dengan keinginan dan tujuan organisasi/instansi. Kepuasan kerja mampu menggiring pegawai untuk mau berusaha untuk lebih keras lagi untuk organisasi dalam mewujudkan yang ingin dicapainya. Organisasi/instansi harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya karena jika pegawainya merasa puas maka pegawai tersebut mampu memberikan kinerja terbaiknya dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari organisasi/instansi. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya (Sugiri, 2017). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Hastuti (2018) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dessler (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang terpenuhi kebutuhan dasarnya oleh perusahaan meliputi gaji, promosi, dan supervisi tentunya akan merasa puas dalam bekerja dan merasa berutang budi pada perusahaan tempatnya bekerja sehingga akan mau melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin untuk memajukan perusahaannya.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan juga pengujian hipotesis yang menguji pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang diajukan diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja akan mampu mempengaruhi naiknya kinerja tetapi dengan adanya rasa puas dari pegawai terhadap lingkungan kerja akan mempengaruhi lebih besar lagi.

Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi organisasi/instansi menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai karena hal tersebut mampu untuk memacu kepuasan dari pegawai hingga menghasilkan kinerja yang lebih baik, artinya bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja pegawai mulai dari suhu udara ditempat kerja yang sejuk dan nyaman, penataan ruang ditempat kerja yang bersih dan teratur, sirkulasi udara ditempat kerja dengan fasilitas AC yang ada akan membantu pegawai dalam bekerja, pencahayaan ditempat kerja yang memadai serta hubungan antar pegawai dan hubungan pegawai dengan pimpinan yang terjalin harmoni, maka informasi akan mudah didapatkan termasuk peningkatan promosi. Hasil penelitian ini sesuai dengan

penelitian Abdul Haeba Ramli (2019) Dari penelitian yang dilakukan, ditunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memang memiliki keterlibatan positif pada kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta. Komang Oka Permadi dkk (2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hasil pengujian dengan menggunakan variabel mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berperan penting dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sebagaimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peran kepuasan kerja dalam memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai merupakan mediasi sempurna. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Dyah Ayu Pranita dan Ida Ayu Made Sasmita Dewi (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai sebagai variabel mediasi. Aprinanto (2017) Juga menemukan hal yang serupa bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

## **V. KETERBATASAN PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan dari penelitian dan hasil yang ditemukan, masih terdapat keterbatasan pada penelitian ini, antara lain:

1. Pengujian yang dilakukan terbatas hanya pada lingkup RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan dengan sampel yang relatif kecil, oleh karena itu kemampuan generalisasi hasil temuan menjadi sangat terbatas, diharapkan penelitian selanjutnya mampu untuk mengambil objek dengan cakupan sampel lebih banyak untuk meningkatkan kemampuan dari generalisasi hasil temuan penelitian ini terkait variabel yang diteliti.
2. Ditemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, perlunya peningkatan budaya organisasi maka diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengangkat dan menguji kembali budaya organisasi di waktu yang akan datang dan melihat pengaruhnya terhadap perubahan dari kinerja pegawai.
3. Kepuasan kerja memberikan peran mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, dari hasil pengujian koefisien jalur pengaruh langsung lebih besar hasil dari lingkungan kerja daripada pengaruh tidak langsung sehingga peran mediasi dalam penelitian ini tidak terlalu berarti. Peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

## **VI. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Arah pengaruhnya adalah positif yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin baik juga.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Arah pengaruhnya adalah positif yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan pegawai maka kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin baik juga.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah pengaruhnya adalah positif yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan semakin baik.

4. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi belum mampu merepleksikan dalam perubahan peningkatan kinerja pegawai.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah pengaruhnya adalah positif yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik juga.
6. Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh mediasi berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.
7. Kepuasan kerja memediasi secara sempurna pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Pengaruh mediasi berarti bahwa semakin baik budaya organisasi akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aji Wibowo Bayu, Djoko Suseno dan Sutarno (2019), Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 13 No. 2 Desember 2019: 370 – 382
- Amrillah, Suparman Lalu, Sulaimiah, (2018), *Effect Of Leadership And Work Environment Toward Organizational Commitment With Job Satisfaction As Intervening Variables* RJOAS, 5(77), May 2018 DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-05.16>
- Aprinanto (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta).
- Dwi Lestari Setyani, Dindin A. Syabarudin, Cut Zurnali, Dina Fitria Murad (2018), *The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 8 , No. 11, Nov, 2018, E-ISSN: 22 22 -6990 © 2018 HRMARS
- Dwilaksono Hanafi Bayu dan Corry Yohana (2017), Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance, *Jurnal Pendidikan Ekonomidan Bisnis (JPEB)*Vol. 5No.1Maret2017 E-ISSN:2302– 2663, <http://doi.org/10.21009/JPEB>
- Dyah Ayu Pranita Made, Ida Ayu Made Sasmita Dewi (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *Jurnal Widya Manajemen Vol. 1, No. 1, November 2018*
- Farisi Salman, Widya Mauliza Fani (2019) *Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance*, International Conference on Global Education VII “Humanising Technology For IR. 4.0” P-ISBN : 978-602-53692-5-4, E-ISBN : 978-602-53692-6-1
- Haeba Ramli Abdul (2019), *Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services, Business and Entrepreneurial Review* E-ISSN : 2252-4614 Vol.19, No.1, April 2019 Page 29 – 42
- Hastuti Tri (2018), Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali)
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015), Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL.17, NO. 2 : 135–144 ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online, DOI: 10.9744/jmk.17.2.135–144
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib (2017), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1, 2017
- Juno Rumengan Reza (2018) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 6 ,No.2, 2018: 129-144*
- Khoirudin Muhammad, Istiatin, dan Eny Kustiyah (2018). Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri.

- Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) “Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital” ISSN: 2621 – 1572
- Larasati Reni (2017), Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul
- Mandri Aliyas, Asmara Hendra Komara, dan David (2018) *Influence Of Leadership, Commitment, Organizational Culture And Motivation On Job Satisfaction And Performance Of Employees In The Service General Work And Space Management (Putr) Rokan Hilir Regency, Procurati, e-ISSN 2580-3743*
- Mutiara Risqi Amalia Nurul (2018) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja Dan sosial kabupaten sleman
- Nasriah, Rahmat Madjid, Bahana Adam (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Kendari. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP), Volume 4, Nomor 1 (2), Tahun 2019 Page: 132-147* <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JPEP>, e-ISSN: 2052-5171
- Oka Permadi Komang, Nengah Landra, Gusti Agung Eka Teja Kusuma, Nengah Sudja (2018-2019), *The Impact Of Compensation And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances” International Journal of Management and Commerce Innovations ISSN 2348-7585 (Online) Vol. 6, Issue 2, pp: (1248-1258), Month: October 2018 - March 2019, Available at: www.researchpublish.com*
- Pawirosumarto Suharno, Purwanto Katijan Sarjana and Rachmad Gunawan (2016), *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. International Journal of Law and Management Vol. 59 No. 6, 2017 pp. 1337-1358© Emerald Publishing Limited 1754-243X*
- Primasheila Debitri, Agustina Hanafi dan Supardi A. Bakri (2017), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang
- Qazi Sayeeduzzafar, Mohammad Saleh Miralam dan Pretty Bhalla (2017) *Organizational Culture And Job Satisfaction: A Study Of Organized Retail Sector*, Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR), Vol. 12 Issue 1
- Rahma Pratiwis Elina dan Askar Yudiantos (2018) Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terpersepsi Terhadap Kinerja. Prosiding SENDI\_U 2018. ISBN: 978-979-3649-99-3
- R. Sivakami, Samitha (2018), *A Study On The Impact Of Organizational Culture On Employee Performance, International Journal of Management Research & Review, IJMRR/July 2018/ Volume 8/Issue 7/Article No-1/1-8, ISSN: 2249-7196*
- Sri Wahyuni Endang, Rosmida (2017), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis
- Shella Prahasti dan Wahyono (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator, *EEAJ 7 (2) (2018), p-ISSN 2252-6544, e-ISSN 2502-356X, http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj*
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2017, *Perilaku Organisasi*, edisi ke enambelas, selemba empat, Jakarta Selatan
- Wirawan Prayudha Heggi (2018) Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas.