

**PENGARUH PELATIHAN, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT NON PNS BAGIAN RAWAT INAP
DI RSUD PREMBUN**

Khoerul Anwar
Program Studi Manajemen S1

Universitas Putra Bangsa
irull6868@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap di RSUD Prembun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh/sensus. Sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah 41 perawat Non PNS bagian rawat inap di RSUD Prembun. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastitas, uji normalitas, koefisien determinasi, uji t dan uji simultan. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan pelatihan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of training, job satisfaction and work environment on the performance of non-civil servant nurses in the inpatient department at Prembun Hospital. The sampling technique in this research is the saturated/census sampling method. Saturated sampling/census is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Respondents in this study were 41 non-civil servant nurses in the inpatient department at Prembun Hospital. This study uses descriptive and statistical analysis methods which are validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, coefficient of determination, t test and simultaneous test. Tests in the t test show that training has a significant effect on performance, job satisfaction does not significantly affect performance, work environment has a significant effect on performance and training, job satisfaction and work environment together have a significant effect on performance.

Keywords: Training, Job Satisfaction, Work Environment and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah sakit adalah salah satu bentuk organisasi di bidang industri jasa kesehatan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan

dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar atau kesehatan penunjang.

Dalam menyediakan pelayanan kesehatan, dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dalam bidang teknis medis maupun pelayanan administrasi kesehatan. Di

sisi lain, Rumah sakit juga harus memperhatikan aspek kepuasan bagi pemakai jasanya, dalam hal ini pasien. Rumah sakit harus dapat mencukupi kebutuhan pasien dengan didukung semua anggota organisasi agar pelayanan optimal terus bertahan dan meningkatkan kepercayaan pasien.

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. Salah satu faktor yang paling berperan dalam hal penyediaan jasa pelayanan di rumah sakit adalah perawat. Hal ini dikarenakan profesi inilah yang akan berhubungan langsung dengan pasien. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan dan menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

Rumah sakit umum daerah (RSUD) prembun merupakan salah satu rumah sakit umum daerah milik pemerintah bertipe C yang terletak di Jl. Slamet Riyadi No. 53, Ngeposan kecamatan Prembun. Rumah sakit ini memiliki 12 layanan yaitu layanan gawat darurat (24 jam), poliklinik spesial, medical check - up, klinik gigi dan mulut, rawat inap, bedah sentral, rawat insentif (ICU, OICU, NICU, HCU), radiologi, farmasi, laboratorium, rehabilitasi medik dan konsultasi gizi.

RSUD Prembun mempunyai 2 jenis tenaga perawat yaitu perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan perawat kontrak (Non PNS). RSUD Prembun dapat merekrut tenaga kontrak kerja untuk mengatasi kekurangan tenaga kesehatan dan non kesehatan demi kelancaran dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat termasuk tenaga perawat Non PNS.

Penilaian kinerja untuk perawat PNS dilakukan sesuai dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sesuai acuan dinas kesehatan. Sedangkan untuk perawat Non PNS dilakukan oleh pihak rumah sakit secara periodik setiap tahunnya untuk mengetahui kemajuan kinerja perawat.

Berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan di RSUD Prembun terhadap perawat Non PNS bagian rawat inap pada tahun 2019 didapatkan nilai paling banyak 21 pada skala 61 - 80 dan jika dirata-rata didapatkan nilai 77,77 artinya produktif. Skala penilaian kinerja di RSUD Prembun yaitu sangat baik/sangat

produktif (81-100), baik/produktif (61-80), cukup produktif (41-60), kurang produktif (20-40).

Aspek – aspek yang dievaluasi dalam penilaian kinerja perawat di RSUD Prembun meliputi aspek disiplin, sikap, kerja sama, kerapian dan kebersihan, dedikasi dan loyalitas, keterampilan, inisiatif, kuantitas kerja, kualitas kerja dan kepemimpinan. Penilaian ini sangat penting dilakukan untuk melihat kinerja perawat setiap tahunnya.

Kinerja Perawat Non PNS dengan indikator baik atau produktif juga ditunjukkan dengan kehadiran perawat yang baik, pemeliharaan alat/perangkat kerja dengan baik, terampil dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, perawat yang selalu menjunjung tinggi norma-norma kerja baik terhadap atasan, bawahan serta sesama perawat seperti menginformasikan riwayat penyakit pasien dan penanganan lebih lanjut kepada perawat lainya ketika akan pergantian shift.

Dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan terbaik kepada pasien oleh perawat, maka diperlukan adanya unsur pelatihan. Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Dengan adanya pelatihan, perawat dapat bekerja sesuai dengan standar rumah sakit dan juga terampil dalam menggunakan alat maupun melayani pasien.

RSUD Prembun terdapat program pelatihan untuk perawat. pelatihan tersebut dapat diikuti dengan baik oleh perawat Non PNS seperti *Inhouse Training* teknik konseling pada pasien HIV/AIDS, *In House Training* Resusitasi Neonatus. Selain itu juga terdapat pelatihan penanggulangan penderita gawat darurat (PPGD) bagi semua perawat. Adanya wabah virus corona yang terjadi, RSUD Prembun juga melakukan pelatihan protokol kesehatan seperti penggunaan APD, cuci tangan yang benar dan lainnya. Selain pelatihan yang dilakukan dalam hal menangani pasien, pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) rumah sakit juga perlu dilakukan.

Kemudian faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan

kerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Keadaan ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dengan perasaan yang positif dan senang berkaitan dengan pekerjaan, karyawan diharapkan bekerja dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan begitu sebaliknya (Admaji, 2011).

Berdasarkan informasi dari komite perawat dan perawat mengungkapkan bahwa perawat Non PNS cukup puas bekerja didalam organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan seperti pekerjaan yang dilakukan bersifat menarik, menantang bukan hal yang bersifat rutin karena bertemu dengan pasien yang berbeda – beda, perawat Non PNS cukup puas dengan hubungan yang terjalin antar perawat baik sesama Non PNS dan PNS seperti menghormati hak nya masing-masing, adanya kemampuan dan kemauan perawat untuk bekerja sama secara sehat dengan semua orang yang berkaitan dengan bidang tugas, selalu menghargai pendapat, menerima kritik dan saran dari orang lain dan mendapatkan pujian dari teman kerja maupun atasan atas hasil kerjanya. Kepala ruangan juga dapat mengkoordinasikan sistem kerjanya dengan melakukan memberikan petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan dan menilai hasil sistem kerjanya. Selain itu, Perawat juga puas dengan gaji yang diberikan karena sudah ada kontrak sejak awal.

Selain kepuasan kerja, lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Menurut Sedarmayati (2011) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan benda dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta aturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana perawat melakukan aktivitasnya untuk setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat para perawat betah untuk melakukan aktivitasnya lebih optimal.

Menurut informasi dari perawat dan observasi di lapangan, lingkungan kerja fisik yang ada di ruang inap sudah mendukung seperti ruangan yang bersih, tersedianya tempat khusus perawat, tersedianya peralatan yang cukup memadai dan didukung juga dengan pengadaan sepeda di ruang inap yang membuat perawat dapat bekerja lebih efisien misal ketika perawat harus keluar ruang inap untuk mengambil hasil rontgen. Kondisi Lingkungan kerja psikis yang terjalin terlihat harmonis, hal ini terlihat adanya hubungan yang baik antar perawat PNS dan Non PNS seperti perawat satu dengan lainnya saling membantu ketika sedang membutuhkan bantuan. Hal ini yang membuat rasa nyaman di lingkungan kerja dan semangat kerja yang tinggi bagi perawat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Non Pns Bagian Rawat Inap Di Rsud Prembun.**

METODE

1. Kinerja

Menurut Sinambela (2019) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan.

Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

2. Pelatihan

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Indikator pelatihan menurut Rivai (2004:204) yaitu sebagai berikut:

- a. Pelatih
- b. Peserta

- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan

3. Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2019) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usaha nya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal – hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Indikator Kepuasan Kerja menurut Cascio Celluci & De Vries dalam Huang 2012 yaitu sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- b. Kepuasan terhadap gaji.
- c. Kepuasan terhadap sikap atasan
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja
- e. Kepuasan terhadap promosi

4. Lngkungan Kerja

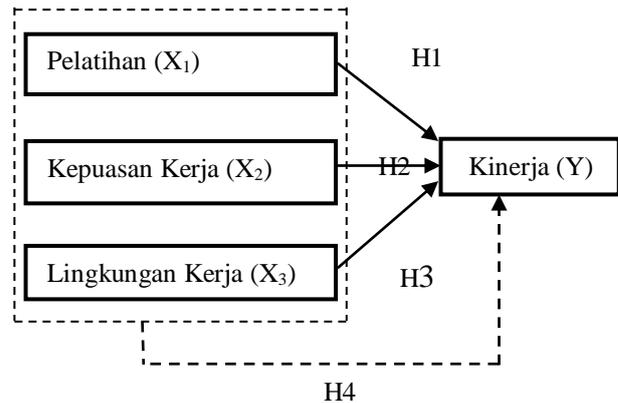
Lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2017) merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Marianti Rahman (2012 :48) yaitu sebagai berikut:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- d. Tersedianya fasilitas kerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyangkut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel independent dalam penelitin ini yaitu pelatihan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan variabel terikat (*dependent*) kinerja.

Gambar 1. Kerangka Teoritis



Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang didasari penelitian terdahulu. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap pada RSUD Prembun.
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap pada RSUD Prembun.
- H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap pada RSUD Prembun.
- H4 : Diduga pelatihan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap pada RSUD Prembun.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pelatihan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah semua perawat Non PNS bagian rawat inap pada RSUD Prembun.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini adalah penelitian dengan sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 41 perawat Non PNS bagian rawat inap pada RSUD Prembun.

Alat Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan SPSS *for windows versi 25.0*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian

asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini, digunakan product moment dengan r tabel pada 41 (df = n-2) sebesar 0.308. Syarat minimum dianggap valid adalah dengan korelasi nilai r hitung > r tabel, dan signifikan lebih kecil dari 0,05 (Ghozali (2013:53). Hasil uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja, pelatihan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja	0.748	0,6	Reliabel
Pelatihan	0.607	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.606	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.626	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *cronbarch's alpha* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

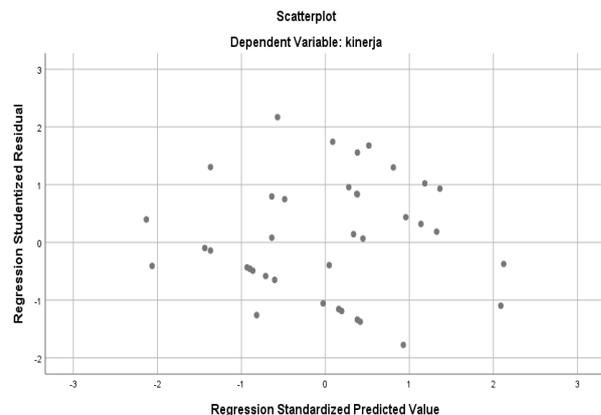
Variable	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0.455	2,200
Kepuasan Kerja	0.454	2,202
Lingkungan Kerja	0.978	1.022

Berdasarkan tabel Coefficients di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan

tolerance di atas 0,1, artinya VIF dan tolerance di sekitar angka 1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

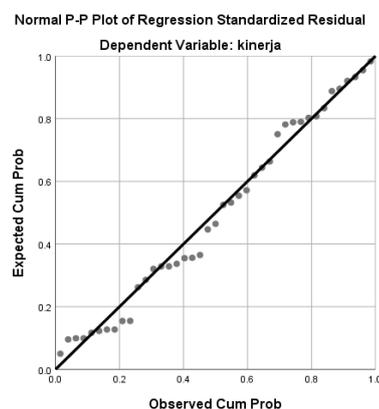
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur dan tidak membentuk suatu pola yang jelas. Data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,284	2,764		,826	,396
Pelatihan	,380	,183	,419	2,081	,044
Kepuasan Kerja	,032	,161	,040	,200	,843
Lingkungan Kerja	,311	,131	,325	2,371	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

$$Y = 2,284 + 0,380X_1 + 0,032 X_2 + 0,311 X_3 + e$$

1. Konstanta (a) = 2,284 artinya jika variabel pelatihan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol, maka besarnya nilai kinerja 2,284
2. $b_1 = 0,380$, artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,380 poin apabila variabel independent lainnya tetap.
3. $b_2 = 0,032$, artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,032 poin apabila variabel independent lainnya tetap.
4. $b_3 = 0,311$, artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,311 poin apabila variabel independent lainnya tetap.

Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel. Tabel tersebut menunjukkan hal berikut:

1. Variabel Pelatihan

Menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,081 > t_{tabel} 2,0249$ dengan signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$ ini berarti variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel Disiplin Kerja

Menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $0,200 < t_{tabel} 2,0249$ dengan signifikansi sebesar $0,843 > 0,05$, ini berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,371 > t_{tabel} 2,0249$ dengan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$, ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Uji F (simultan)

Tabel 4. Uji F Anova^a

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	35.831	3	11.944	5.783	.002 ^b
Residual	76.413	37	2.065		
Total	112.244	40			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pelatihan, kepuasan kerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} 5,783 > F_{tabel}$ sebesar 2,85 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel pelatihan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Non PNS bagian rawat Inap RSUD Prembun.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.264	1.43709

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,264 artinya 26,4% kinerja Perawat Non PNS bagian rawat inap RSUD Prembun dipengaruhi oleh pelatihan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 26,4\% = 73,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan pada perawat Non PNS bagian rawat inap RSUD Prembun menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,081 > t_{tabel} 2,0249$ dengan signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$.

Pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap mengenai suatu pekerjaan melalui serangkaian prosedur sistematis. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada perawat diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan perawat terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga nantinya akan tercapai target produktivitas kerja perawat.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Winda Kartika dan Hari Susanta (2020) menunjukkan bahwa apabila perawat memperoleh pelatihan yang baik maka akan memiliki kinerja perawat yang tinggi. Sebaliknya, jika perawat kurang mendapatkan pelatihan yang baik maka akan berdampak semakin rendah.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan pada perawat Non PNS bagian rawat inap RSUD Prembun menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} -0,200 < t_{tabel} 2,0249$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,843 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja perawat.

Dari hasil kuesioner kepuasan kerja, menyebutkan bahwa beberapa item pernyataan, dimana responden menjawab tidak setuju yaitu pada item kepuasan terhadap promosi (19,51%), kepuasan terhadap gaji (12,19%), kepuasan terhadap sikap atasan (9,75%), kepuasan terhadap rekan kerja (9,75%) dan kepuasan kerja pekerjaan itu sendiri (0%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat Non PNS kurang puas dengan sistem promosi yang diberikan oleh pihak rumah sakit dan selain itu juga kurang puas terhadap imbalan jasa yang

diterima, pada prinsipnya imbalan dan jasa merupakan hak yang harus dipenuhi seseorang untuk melakukan pekerjaan, Akan tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi kinerjanya, dibuktikan dengan hasil data kinerja responden yang menyatakan bahwa kinerjanya baik seperti mereka terampil dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, menjunjung tinggi norma-norma kerja baik terhadap atasan, bawahan maupun sesama perawat.

Hasil penelitian Meylin Rahmawati (2020) yang menyebutkan bahwa kepuasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Ada faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah tugas dan tanggung jawab perawat, karena tugas dan tanggung jawab perawat tidak sama dengan tugas dan tanggung jawab karyawan yang bekerja di perusahaan lain. Tugas perawat yakni pada bidang pelayanan sosial yang selalu bersikap sabar dan dapat memahami keadaan pasien yang sedang mengalami kesakitan, ketakutan, krisis serta mengurus semua kebutuhan pasien dan itu berhubungan dengan nyawa seseorang. Jadi kepuasan kerja pada perawat tidak berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian pengaruh hasil estimasi variabel Lingkungan kerja dengan nilai $t_{hitung} 2,371 > t_{tabel} 2,0249$ dengan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Non PNS di ruang rawat Inap RSUD Prembun. Hasil penelitian mendapatkan bahwa perawat Non PNS di ruang inap RSUD Prembun, perawat merasa senang bekerja di ruangan, karena mereka sudah menjiwai profesi mereka, sehingga mereka mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi yang ada di ruangan. Fasilitas di RSUD Prembun sudah dinilai baik dan mendukung bagi segala aktivitas perawat, sehingga perawat dapat bekerja dengan nyaman, hal ini tentu menyebabkan kinerja semakin meningkat.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam organisasi, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan suatu proses produksi. Penelitian ini didukung oleh penelitian Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memuaskan bagi karyawan dan menjadi dasar pada peningkatan efektivitas dalam pekerjaan..

4. Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji F dengan F_{hitung} adalah $5,783 > F_{tabel}$ sebesar 2,85 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Pelatihan, Kepuasan kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap RSUD Prembun. Hal ini menunjukkan jika variabel pelatihan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap RSUD Prembun juga akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap RSUD Prembun dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap. Artinya semakin baik pelatihan yang diberikan akan mempengaruhi kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap RSUD Prembun.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap. Artinya ketika kepuasan kerja tinggi atau kepuasan kerja perawat rendah tidak mempengaruhi kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap RSUD Prembun.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Non PNS bagian rawat inap. Artinya lingkungan kerja yang baik dan mendukung bagi segala aktivitas perawat akan menyebabkan kinerja semakin meningkat.

4. Variabel independen (Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja) secara bersama – sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen organisasi sebagai penerapan hasil penelitian. kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

- a. Dalam hal ini diharapkan RSUD Prembun dapat memberikan kesempatan yang lebih banyak kepada perawat Non PNS untuk mengikuti pelatihan-pelatihan keperawatan guna lebih meningkatkan kinerja perawat di RSUD prembun.
- b. Bagi pihak RSUD Prembun sebaiknya memperhatikan kepuasan kerja perawat Non PNS dalam organisasi, seperti gaji yang sesuai dengan hasil kerjanya, rumah sakit juga dapat memberikan tambahan tunjangan seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan karena kewajiban yang sama dengan perawat PNS, perawat Non PNS juga diharapkan setidaknya dapat memperoleh hak yang sama dengan perawat PNS. Pihak rumah sakit juga dapat memberikan peluang yang sama untuk promosi jabatan terhadap perawat yang memiliki prestasi kerja, dengan pelatihan yang diberikan juga dapat memperoleh atau memenuhi kriteria dalam jenjang karir mereka dengan cara mendaftarkan diri untuk kenaikan Perawat Klinis(PK). Jika perawat mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi

maka perawat bekerja dengan perasaan yang positif.

- c. Pihak RSUD Prembun diharapkan terus meningkatkan lingkungan kerja perawat bagian rawat inap dengan terus memperbarui alat-alat yang mendukung perawat dalam bekerja, meningkatkan kebersihan ruangan agar dapat bekerja dengan nyaman. Selain itu juga, pihak rumah sakit dapat meningkatkan suasana kerja yang harmonis, aman dan nyaman dengan cara saling menghargai dan menghormati, menjaga kepercayaan dalam melakukan pekerjaan, adanya sikap tolong menolong, saling terbuka antara sesama perawat dan atasan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengambil tema yang sama dengan penelitian ini, penulis berharap:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel pelatihan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya motivasi kerja, budaya kerja, komitmen, loyalitas dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, dengan melakukan wawancara pada perawat yang berbeda dan melakukan pengawasan dalam proses pengumpulan data agar responden lebih teliti pada saat pengisian jawaban.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitsemo. 2009. *Manajemen Personalial. Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andesta, M.2015. Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rsud Dorak Di Kabupaten Kepulauan Meranti. *Jom Fekon* , Vol 2.
- Arifhan Ady & Akhdiari Harfa.2020. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen

Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Majene. Volume 2 Nomor 2 Edisi Juni

Arep, Ishak Dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Aswed, H. N., & Ferrial, E.2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management* , Volume 1 Nomor 2.

Aulia, Rahmatin & Jumiati Sasmita.2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rsud Kabupaten Siak. *Jurnall Tepak Manajemen Bisnis*. Vol VI No.2

Cahyani, Dwi. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.

Chairizal, Tedy Novianto, dkk.2014. Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 1 No. 2 Hlm. 14.

Difayoga, R., & Yuniawan, A.2015. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Jurnal Management* , Halaman 1.

Ghonzaly, Saydam. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung

Huang, C., You, C., Tsai, M. 2012. *A. Multidimensional Analysis Of Ethical*

- Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior.* Journal Department Of International Business. Vol. 19. No. 4 Hlm. 519
- Hasibuan, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta.Bumi Aksara.
- Horhoruw, Andrias.2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon. *Global Health Science.* Volume 2 Issue 4
- Horhoruw, Andrias.2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon. *Global Health Science.* Volume 2 Issue 4
- Marianti Rahman, *Ilmu Administrasi* (Makasar: CV. Sah Media, 2017)
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja* (Depok : Rajawali Pers, 2019)
- M, Rino.2017.Studi Komparatif Kepuasan Kerja Perawat Pns Dan Non Pns Di Rsud Raden Mattaher Jambi.Jurnal Akademika Baiturrahman Vol.6 No 1 Maret 2017
- Nabawai, Imam.2019."Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai"*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.* Vol2.No
- Rahmawati, Meylin & Irwana.Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik.Jurnal Ekonomika Volume XI Nomor 2
- Rivai, Veithzal.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:* *dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumaning, Muhammad Harunan.2018.Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat.Jurnal EMBA.Vol 6 No 2
- Siagian, D dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sipatu, L.2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Undata Palu. *E-Jurnal Katalogis,* , 147- 158.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis.* Alfabeta
- Suparno, Eko, Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara
- visi dan misi.2020.diakses pada 20 mei 2021 dari <https://rsudprembun.kebumenkab.go.id>.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Salemba Empat.
- Wirani, Vienda,. Dkk.2017. Analisis Perbedaan Faktor Yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Perawat Pns Dan Non Pns Di Rsud Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto(Studi Di Rsud Prof. Dr. Margono Soekarjo

Purwokerto). Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol 5 No 4.

Yosef Ferry Pratama Dan Dian Wismar'ain,"Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Dalam Jurnal *Business Management Analysis Journal* (BMAJ), Vol.1, No.1, Oktober