

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bagian ini membahas mengenai analisa dari data yang sudah diolah. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang kemudian diolah menggunakan SPSS 23. Dari total 150 kuesioner yang disebarkan terdapat 150 yang kembali, namun hanya 141 yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	150	100
2.	Jumlah kuesioner yang kembali	150	100
3.	Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	9	6
4.	Kuesioner yang dapat diolah	141	94

Sumber : data primer diolah 2019

Dalam kuesioner yang disebarkan terdapat 58 pertanyaan. 58 pertanyaan tersebut mewakili 4 variabel diantaranya lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja. Distribusi pertanyaan berdasarkan variabel yaitu 13 pertanyaan untuk lingkungan kerja, 20 pertanyaan untuk budaya organisasi, 15 pertanyaan untuk kepuasan kerja, 10 pertanyaan untuk kinerja. Rekapitulasi pertanyaan berdasarkan variabel tersebut bisa dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi pertanyaan berdasar variabel

No	Variabel	Jumlah
1.	Lingkungan kerja	13
2.	Budaya organisasi	20
3.	Kepuasan kerja	15
4.	Kinerja	10
	Total pertanyaan	58

Sumber : data primer diolah 2019

Data yang sudah diperoleh tersebut kemudian diolah menggunakan SPSS 23 dan memiliki hasil sebagai berikut :

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan menilai r-tabel dan r-hitung, apa bila r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka pernyataan dianggap valid. Begitu pula sebaliknya apabila r-hitung kurang dari r-tabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berikut hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja.

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Tempat kerja saya terasa nyaman.	0,519	0,164	Valid
2.	Peralatan yang digunakan dalam bekerja bagus.	0,695	0,164	Valid
3.	Suhu udara di tempat kerja terasa nyaman.	0,600	0,164	Valid
4.	Tempat saya bekerja memiliki pencahayaan yang bagus.	0,573	0,164	Valid
5.	Sirkulasi di tempat saya bekerja terasa nyaman.	0,626	0,164	Valid
6.	Lingkungan saya bekerja terlalu berisik.	0,346	0,164	Valid
7.	Tempat saya bekerja sangat memperhatikan kebersihan.	0,617	0,164	Valid
8.	Banyak aktifitas di luar tempat bekerja yang mengganggu pekerjaan saya.	0,285	0,164	Valid
9.	Tempat kerja saya mempunyai struktur kerja yang jelas.	0,706	0,164	Valid
10.	Saya diberikan tanggung jawab pekerjaan yang jelas.	0,622	0,164	Valid
11.	Kerjasama antar kelompok sudah berjalan dengan baik.	0,631	0,164	Valid

12.	Komunikasi saya dengan atasan terjalin dengan baik.	0,491	0,164	Valid
13.	Komunikasi saya dengan karyawan lain terjalin dengan baik.	0,569	0,164	Valid

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel lingkungan kerja (X1), semua pertanyaan dinyatakan valid dan dibuktikan dengan r hitung yang lebih besar daripada r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya sebagai alat ukur variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.4 Analisis Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Rumah sakit ini memberikan kesempatan untuksaya melakukan inovasi.	0,592	0,164	Valid
2.	Rumah sakit ini memberikan kesempatan untuk berani mengambil keputusan.	0,630	0,164	Valid
3.	Rumah sakit ini menghargai tindakan pengambilan keputusan yang saya ambil.	0,633	0,164	Valid
4.	Tugas yang diberikan pada saya sudah rinci.	0,703	0,164	Valid
5.	Rumah sakit memperhatikan ketelitian dalam bekerja.	0,691	0,164	Valid
6.	Saya diminta memberikan keterangan yang pasti dalam bekerja.	0,698	0,164	Valid
7.	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja keras.	0,620	0,164	Valid
8.	Rumah sakit menuntut saya untuk lebih berkualitas dalam bekerja.	0,654	0,164	Valid
9.	Rumah sakit lebih mementingkan hasil dibandingkan proses dalam bekerja.	0,342	0,164	Valid
10.	Rumah sakit meminta	0,660	0,164	Valid

	untuk saya saling menghargai.			
11.	Rumah sakit memungkinkan saya untuk bekerja dalam kelompok/tim.	0,605	0,164	Valid
12.	Rumah sakit memungkinkan saya untuk bekerja secara individu.	0,469	0,164	Valid
13.	Rumah sakit menuntut saya untuk saling berkompetisi dengan pekerja lain.	0,386	0,164	Valid
14.	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja dengan cepat.	0,497	0,164	Valid
15.	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja dengan efisien.	0,610	0,164	Valid
16.	Rumah sakit memberikan kesempatan saya untuk berkembang secacara karir.	0,658	0,164	Valid
17.	Rumah sakit memberikan hak yang sesuai pada saya.	0,630	0,164	Valid
18.	Rumah sakit mempertahankan kegiatan yang sudah ada dari dulu.	0,470	0,164	Valid
19.	Rumah sakit melakukan modifikasi pada kegiatan pelayanan.	0,557	0,164	Valid
20.	Rumah sakit menuntut untuk bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan.	0,576	0,164	Valid

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel budaya organisasi (X_2), semua pertanyaan dinyatakan valid dan dibuktikan dengan hitung yang lebih besar daripada rtabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya sabagai alat ukur variabel budaya organisasi.

Tabel 4.5 Analisis Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki.	0,627	0,164	Valid
2.	Pekerjaan saya memberikan varietas tugas yang beragam.	0,677	0,164	Valid
3.	Pekerjaan saya memiliki sistem penilaian kerja yang jelas.	0,684	0,164	Valid
4.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mencapai prestasi kerja yang saya cita-citakan.	0,690	0,164	Valid
5.	Pekerjaan memberikan saya tantangan.	0,699	0,164	Valid
6.	Pekerjaan saya diapresiasi dengan semestinya.	0,779	0,164	Valid
7.	Rumah sakit ini menghargai hasil kerja saya sesuai dengan harapan.	0,740	0,164	Valid
8.	Rumah sakit memberikan apresiasi terhadap pekerjaan saya dengan ketentuan yang jelas.	0,742	0,164	Valid
9.	Kondisi lingkungan kerja saya sudah mendukung.	0,676	0,164	Valid
10.	Lingkungan kerja saya terasa tenang dan nyaman.	0,696	0,164	Valid
11.	Fasilitas dalam menunjang pekerjaan sudah sesuai.	0,706	0,164	Valid
12.	Fasilitas kesehatan yang saya dapat sudah cukup.	0,728	0,164	Valid
13.	Rekan kerja saya mempunyai keterampilan yang baik untuk membantu pekerjaan.	0,648	0,164	Valid
14.	Rekan kerja saya	0,510	0,164	Tidak Valid

	mempunyai keterampilan yang baik untuk membantu pekerjaan.			
15.	Rekan kerja saya mampu mendengarkan pendapat untuk memecahkan suatu masalah.	0,674	0,164	Valid

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kepuasan kerja (Z), semua pertanyaan dinyatakan valid dan dibuktikan dengan rhitung yang lebih besar daripada rtabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya sebagai alat ukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja

No.	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Saya mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja.	0,665	0,164	Valid
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja.	0,747	0,164	Valid
3.	Saya sudah cermat dan teliti dalam bekerja.	0,753	0,164	Valid
4.	Saya mampu mencapai target yang diberikan.	0,779	0,164	Valid
5.	Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.	0,754	0,164	Valid
6.	Saya datang di tempat kerja tepat waktu.	0,710	0,164	Valid
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,749	0,164	Valid
8.	Saya pulang kerja pada tepat waktu.	0,557	0,164	Valid
9.	Saya berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja.	0,648	0,164	Valid
10.	Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada	0,581	0,164	Valid

	dengan baik.			
--	--------------	--	--	--

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja (Y), semua pertanyaan dinyatakan valid dan dibuktikan dengan rhitung yang lebih besar daripada rtabel (rhitung>rtabel), dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya sabagai alat ukur variabel kinerja (Y).

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan mengetahui apakah instrumen yang digunakan cukup dapat dipercaya atau tidak apabila dijadikan sebagai alat pengumpulan data. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan selalu konsisten dari waktu ke waktu. Bisa juga menggunakan perhitungan, jika alpha lebih besar r-tabel maka dinyatakan konsisten maka begitu pula sebaliknya apabila alpha lebih kecil dari r-tabel maka dinyatakan tidak konsisten.

Tabel 4.7 Analisis Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,792	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X ₂)	0,894	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Z)	0,920	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,869	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan olah data yang dilakukan maka didapatkan *cronbach's alpha* setiap variabel memiliki koefisien cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menjelaskan mengenai data deskriptif yang digunakan penulis dalam penelitian sebagai dasar untuk membaca hasil penelitian. Berikut data deskriptif yang diperoleh :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Dari Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	46	32,62
2.	Wanita	95	67,37
Jumlah		141	100,00

Sumber : Data primer diolah 2019

Dari data diatas, bisa dilihat karakteristik responden yang dimonasi mayoritas oleh perempuan dengan jumlah 95 orang atau 67,37% kemudian responden dengan karakteristik laki-laki berjumlah 46 orang atau 32,62%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1.	< dari 25 tahun	36	25,53
2.	26 s/d 30 tahun	80	56,74
3.	31 s/d 35 tahun	19	13,47
4.	36 s/d 40 tahun	6	4,25
5.	> dari 45 tahun	0	0,00
Jumlah		141	100,00

Sumber : data primer diolah 2019

Dari data tersebut diketahui bahwa mayoritas responden berusia 26-30 tahun dengan jumlah 80 orang atau sekitar 56,74%, lalu diikuti dengan responden berusia < dari 25 tahun dengan jumlah 36 orang atau sekitar 25,53%, lalu responden dengan usia 31-35 tahun berjumlah 19 orang atau sekitar 13,47%, dan yang terakhir berapa pada umur 36-40 tahun dengan jumlah 6 orang atau sekitar 4,25%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMP	0	0,00
2.	SMA	0	0,00
3.	Diploma	96	68,08
4.	Sarjana (S1)	45	31,91
5.	Magister (S2)	0	0,00
Jumlah		141	100,00

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas tingkat pendidikan para responden adalah diploma sebanyak 96 orang atau sekitar 68,08% lalu sebanyak 45 responden memiliki tingkat pendidikan sarjana atau sekitar 31,91%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	< dari 2 tahun	24	17,02
2.	2 s/d 5 tahun	63	44,68
3.	6 s/d 9 tahun	35	24,82
4.	10 s/d 14 tahun	19	13,47
5.	> dari 14 tahun	0	0,00
Jumlah		141	100,00

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan data tersebut maka diketahui bahwa mayoritas masa kerja para responden adalah 2-5 tahun yaitu dengan jumlah sebanyak 63 orang atau sekitar 44,68%, terbanyak kedua dengan masa kerja 6-9 tahun berjumlah 35 orang atau sekitar 24,82%, lalu diikuti dengan responden dengan masa kerja < dari 2 tahun sebanyak 24 orang atau sekitar 17,02%, dan terakhir ada responden dengan masa kerja 10-14 tahun berjumlah 19 orang atau sekitar 13,47%.

Tabel 4.12 Data Demografi Paling Dominan

No.	Karakteristik	Dominan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Jenis kelamin	Perempuan	80	56,74
2.	Usia	26-30 tahun	81	57,45
3.	Tingkat Pendidikan	Diploma	96	68,08
4.	Masa Kerja	2-5 tahun	63	44,68
Jumlah				100,00

Sumber : data primer diolah tahun 2019

Tabel di atas menyajikan karakteristik dari mayoritas responden penelitian dimana jenis kelamin yang dominan dalam penelitian adalah perempuan dengan jumlah sebanyak 80 orang, dan usia yang dominan adalah 26-30 tahun dengan jumlah sebanyak 81 orang, tingkat pendidikan dominan dari responden adalah diploma dengan jumlah sebanyak 96 orang, dan masa kerja dominan dari responden adalah 2-5 tahun dengan jumlah sebanyak 63 orang.

4.2.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisa deskriptif dilakukan dengan tujuan menjelaskan jawaban nilai rata-rata dari sebuah variabel yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Hasil yang dapat digunakan untuk mengetahui persepsi responden mengenai unsur yang ada pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja (Y). Dengan berpedoman pada nilai terendah = 1 (sangat rendah) dan nilai paling tinggi = 5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung dengan interval sebagai berikut:

Tabel 4.13 Kelompok Kategori

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat rendah
1,79 s/d 2,59	Rendah
2,59 s/d 3,39	Sedang
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat tinggi

Sumber : data primer yang diolah 2019

4.2.5.1 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Tempat kerja saya terasa nyaman	3,85	Tinggi
2	Peralatan yang digunakan dalam bekerja bagus	3,67	Tinggi
3	Suhu udara di tempat kerja terasa nyaman	3,25	Tinggi
4	Tempat saya bekerja memiliki pencahayaan yang bagus	3,54	Tinggi
5	Sirkulasi di tempat saya bekerja terasa nyaman	3,52	Tinggi
6	Lingkungan saya bekerja terlalu berisik	3,28	Tinggi
7	Tempat saya bekerja sangat memperhatikan kebersihan	3,79	Tinggi
8	Banyak aktifitas di luar tempat bekerja yang mengganggu pekerjaan saya	3,25	Tinggi
9	Tempat kerja saya mempunyai struktur kerja yang jelas	3,57	Tinggi
10	Saya diberikan tanggung jawab pekerjaan yang jelas	3,76	Tinggi
11	Kerjasama antar kelompok sudah berjalan dengan baik	3,85	Tinggi
12	Komunikasi saya dengan atasan terjalin dengan baik	3,60	Tinggi
13	Komunikasi saya dengan karyawan lain terjalin dengan baik	3,91	Tinggi
	Rata-rata	3,60	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan persepsi responden terhadap lingkungan kerja (X_1) sebesar 3,60 yang membuat variabel lingkungan kerja dikategorikan tinggi. Yang berarti para perawat mempunyai persepsi yang baik terhadap lingkungan tempat mereka bekerja.

Pada kondisi kerja yang sesungguhnya, apabila para pekerja berada pada lingkungan yang nyaman dan lingkungan yang mampu mendukung dia dalam bekerja maka akan semakin nyaman pekerja tersebut dengan pekerjaannya yang pastinya nanti akan berpengaruh pada kinerjanya terhadap suatu pekerjaan, sebaliknya apabila pekerja berada pada lingkungan yang tidak nyaman dan banyak faktor-faktor yang

mengganggu dia dalam bekerja maka semakin merasa tidak nyaman pula dia dalam bekerja yang dimana dampaknya adalah kinerja yang tidak dapat maksimal terhadap pekerjaannya. Karena itulah lingkungan kerja yang sesuai dan cocok bagi setiap pekerja sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

4.2.5.2 Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Rumah sakit ini memberikan kesempatan untuksaya malukan inovasi	3,47	Tinggi
2	Rumah sakit ini memberikan kesempatanuntuk berani mengambil keputusan	3,47	Tinggi
3	Rumah sakit ini menghargai tindakan pengambilan keputusan yang saya ambil	3,43	Tinggi
4	Tugas yang diberikan pada saya sudah rinci	3,62	Tinggi
5	Rumah sakit memperhatikan ketelitian dalam bekerja	3,80	Tinggi
6	Saya diminta memberikan keterangan yang pasti dalam bekerja	3,81	Tinggi
7	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja keras	3,84	Tinggi
8	Rumah sakit menuntut saya untuk lebih berkualitas dalam bekerja	3,90	Tinggi
9	Rumah sakit lebih mementingkan hasil dibandingkan proses dalam bekerja	3,48	Tinggi
10	Rumah skait meminta untuk saya saling menghargai	3,92	Tinggi
11	Rumah sakit memungkinkan saya untuk bekerja dalam kelompok/tim	3,91	Tinggi
12	Rumah sakit memungkinkan saya untuk bekerja secara individu	3,35	Sedang
13	Rumah sakit menuntut saya untuk saling berkompetisi dengan pekerja lain	3,40	Tinggi
14	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja dengan cepat	3,80	Tinggi
15	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja dengan efisien	3,89	Tinggi
16	Rumah sakit memberikan kesempatan saya untuk berkembang secara karir	3,54	Tinggi
17	Rumah sakit memberikan hak yang sesuai pada saya	3,57	Tinggi

18	Rumah sakit mempertahankan kegiatan yang sudah ada dari dulu	3,63	Tinggi
19	Rumah sakit melakukan modifikasi pada kegiatan pelayanan	3,63	Tinggi
20	Rumah sakit menuntut untuk bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan	3,91	Tinggi
	Rata-rata	3,49	Tinggi

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan persepsi responden terhadap budaya organisasi (X_2) sebesar 3,49 yang membuat variabel budaya organisasi dikategorikan tinggi. Yang berarti perawat menganggap bahwa budaya yang dimiliki perusahaan sudah baik.

Setiap organisasi mempunyai kultur budaya masing-masing yang mereka bangun sejak awal di dirikannya organisasi yang dimana budaya tersebut selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, begitu pula para pekerja mereka juga mempunyai prinsip yang mereka bawa dan mereka pegang. Kedua hal ini harus sejalan, karena pada kondisi riil nya, apabila seorang pekerja bekerja pada suatu organisasi yang dimana budaya yang dimiliki perusahaan tersebut berbenturan dengan prinsip yang dipegang oleh pekerja tersebut maka akan sedikit banyaknya akan memberikan dampak terhadap kinerja dan kenyamanan pekerja tersebut di organisasi. Karena itu lah hal-hal terkait budaya organisasi ini sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi untuk mengetahui apakah nantinya jika terdapat perbedaan budaya yang dimiliki organisasi dengan prinsip yang dipegang oleh karyawan akan memengaruhi kinerja mereka di organisasi atau tidak.

4.2.5.3 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki	3,79	Tinggi
2	Pekerjaan saya memberikan varietas tugas yang beragam	3,67	Tinggi
3	Pekerjaan saya memiliki sistem penilaian kerja yang jelas	3,55	Tinggi
4	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mencapai prestasi kerja yang saya cita – citakan	3,51	Tinggi
5	Pekerjaan memberikan saya tantangan	3,62	Tinggi
6	Pekerjaan saya diapresiasi dengan semestinya	3,46	Tinggi
7	Rumah sakit ini menghargai hasil kerja saya sesuai dengan harapan	3,58	Tinggi
8	Rumah sakit memberikan apresiasi terhadap pekerjaan saya dengan ketentuan yang jelas	3,53	Tinggi
9	Kondisi lingkungan kerja saya sudah mendukung	3,73	Tinggi
10	Lingkungan kerja saya terasa tenang dan nyaman	3,63	Tinggi
11	Fasilitas dalam menunjang pekerjaan sudah sesuai	3,51	Tinggi
12	Fasilitas kesehatan yang saya dapat sudah cukup	3,58	Tinggi
13	Rekan kerja saya mempunyai keterampilan yang baik untuk membantu pekerjaan	3,77	Tinggi
14	Rekan kerja saya mampu mendengarkan pendapat untuk memecahkan suatu masalah	3,68	Tinggi
15	Atasan langsung saya mempunyai keterampilan yang bisa membantu dalam memecahkan masalah pekerjaan	3,68	tinggi
	Rata-rata	3,61	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2019

Dari data tersebut menunjukkan bahwa persepsi para responden terhadap variabel kepuasan kerja (Z) berada pada rata-rata 3,61 yang membuat persepsi para responden terhadap variabel kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Yang berarti para

perawat di Rumah Sakit Karima Utama mempunyai kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan frekuensi dari jawaban responden para perawat di Rumah sakit Karima Utama Surakarta atas pertanyaan yang diberikan terkait variabel kepuasan kerja. Dari 141 responden penelitian, sebanyak 125 responden (88,62%) memiliki kepuasan kerja pada frekuensi tinggi, lalu terdapat 15 responden (10,63%) memiliki kepuasan kerja ada frekuensi tingkat tinggi, sedangkan ada 1 responden memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.

Kepuasan kerja para pekerja adalah hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen guna menjaga loyalitas dari para pekerja dan mengantisipasi terjadinya hal-hal tidak diinginkan oleh organisasi. Karena para pekerja akan merasa kepuasan kerjanya terpenuhi apabila mereka telah mendapatkan apa yang memang menjadi hak mereka. Mereka menerima upah sesuai dengan tenaga yang mereka keluarkan, mereka merasa dihargai dan diapresiasi oleh organisasi, hal-hal seperti itulah yang harus diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja para pekerja itu juga bisa memberikan dampak pada kinerja mereka di organisasi.

4.2.5.4 Variabel Kinerja

Tabel 4.17 Hasil Analisis Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja	3,68	Tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	3,80	Tinggi
3	Saya sudah cermat dan teliti dalam bekerja	3,66	Tinggi
4	Saya mampu mencapai target yang diberikan	3,73	Tinggi
5	Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	3,78	Tinggi
6	Saya datang di tempat kerja tepat waktu	3,84	Tinggi

7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3,85	Tinggi
8	Saya pulang kerja pada tepat waktu	3,53	Tinggi
9	Saya berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja	3,90	Tinggi
10	Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik	3,91	Tinggi
	Rata-rata	3,78	Tinggi

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja (Z) berada pada rata-rata 3,78 yang membuat persepsi responden terhadap variabel kinerja ini berada pada kategori tinggi. Yang berarti kinerja yang dihasilkan oleh para perawat di rumah sakit karima utama sudah baik.

4.3 Analisis Kuantitatif

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Karima Utama Surakarta. Penelitian yang menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai intervensi dengan tujuan untuk memidiasi pengaruh-pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data dalam penelitian yang distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas:

Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		141
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,33605535
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,032
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah tersebut menunjukkan bahwa distribusi data yang digunakan berdistribusi normal karena nilai signifikansinya menunjukkan angka $0,200 > 0,055$, sehingga uji normalitas data terpenuhi.

4.3.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini memiliki tujuan sebagai alat untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan kolerasi antar kedua variabel independen yang digunakan dalam penelitian, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi dapat dikatakan memiliki kolerasi atau tidak dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflataion factor* (VIF). Nilai *tolerance* nya adalah ≤ 10 atau $VIF \geq 10$.

Berikut merupakan hasil perhitungan uji multikolinieritas dalam penelitian

ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,879	,278		3,159	,002		
	R.X1	,334	,129	,292	2,591	,011	,316	3,164
	R.X2	,298	,120	,270	2,480	,014	,340	2,940
	R.Z	,163	,119	,163	1,368	,174	,285	3,510

a. Dependent Variable: R.Y

S

Sumber : data primer diolah 2019

Dari data di atas mampu menunjukkan uji multikolinieritas variabel bebas dalam penelitian yaitu Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 3,164, Budaya Organisasi (X_2) sebesar 2,940, Kepuasan Kerja (Z) sebesar 3,510. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.1.3 Uji Heterokedesitas

Uji analisis heteroskedesitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance*. Model regresi yang baik dalam sebuah penelitian adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedesitas. Pengujian ini menggunakan pengukuran nilai signifikansi lebih

dari 0,5 maka bisa dikatakan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedesitas.

4.20 Uji Heteroskedesitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,750	,172		4,349	,000
	R.X1	-,122	,080	-,222	-1,524	,130
	R.X2	,066	,074	,126	,893	,373
	R.Z	-,082	,074	-,171	-1,112	,268

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji heteroskedesitas yang menggunakan metode glesjer tersebut dapat diketahui pada tabel di atas bahwa nilai signifikansi semua variabel bebas lebih dari 0,05. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,130, Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,373, Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,268. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedesitas pada model regresi dalam penelitian ini, sehingga uji heteroskedesitas terpenuhi.

4.3.1.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.21 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Var.	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinieritas	Uji Heteroskedesitas
1	X_1	Normal	$3,164 \leq 10$	Tidak Terjadi Heteroskedesitas
2	X_2	Normal	$2,940 \leq 10$	Tidak Terjadi Heteroskedesitas

3	Z	Normal	$3,510 \leq 10$	Tidak Terjadi Heteroskedesitas
4	Y	Normal	-	Tidak Terjadi Heteroskedesitas

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan data di atas, rekapitulasi uji asumsi klasik dalam penelitian ini menyimpulkan kalau ke empat variabel yang digunakan untuk uji normalitas terbukti memiliki berdistribusi normal. Nilai signifikansi untuk uji multikolinieritas pada variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang lebih kecil dari nilai VIF, sehingga uji multikolinieritas dalam penelitian ini terpenuhi. Dan untuk uji heterokedesitas yang dilakukan pada keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedesitas, sehingga uji heteroskedesitas dalam penelitian ini terpenuhi.

4.3.2 Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan agar mengetahui dampak lingkungan kerja dan budaya organisasi pada kinerja melalui kepuasan kerja variabel *intervening* pada perawat Rumah Sakit Karima Utama Surakarta.

1. Uji Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berikut hasil uji regresi linier berganda lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,047	,199		-,235	,814
R.X1	,554	,079	,486	7,008	,000
R.X2	,457	,076	,416	5,990	,000

a. Dependent Variable: R.Z

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang digunakan dengan program *IBM SPSS Statistics 23* diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

1. Konstan

Dalam perhitungan ini ditemukan nilai variabel dependennya sebesar -0,047. Nilai konstan negatif menunjukkan kurang kepuasan kerja para karyawan apabila tidak disertai dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi.

2. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai koefisien Lingkungan Kerja untuk variabel X_1 sebesar 0,554.

Dengan pengaruh positif ini menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan searah. Berarti lingkungan kerja yang baik bagi pekerja juga akan meningkatkan kepuasan kerja mereka, begitupun sebaliknya dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman maka akan membuat pekerja akan menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka.

3. Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Nilai koefisien Budaya Organisasi untuk variabel X_2 sebesar 0,372. Dengan pengaruh positif ini menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dan

kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah. Berarti budaya organisasi yang bisa diterima oleh pekerja akan meningkatkan kepuasan kerja para pekerja, begitu pula sebaliknya apabila budaya yang ada pada organisasi tersebut tidak bisa diterima oleh para pekerja maka akan menurunkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka sendiri.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dengan nilai R^2 sebesar 0,711, maka dapat dikatakan bahwa 71,1 persen kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 28,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain tidak digunakan dalam penelitian dan dapat menjadi opsi untuk diteliti pada perawat di Rumah sakit Karima Utama Surakarta.

4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,715	,711	,2423825483 51423

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

Sumber: data primer diolah 2019

2. Uji Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan Dua Variable Independen yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berikut hasil uji regresi linier berganda lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.24 Regresi linier berganda Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,871	,279		3,122	,002
	R.X1	,425	,111	,371	3,821	,000
	R.X2	,372	,107	,337	3,471	,001

a. Dependent Variable: R.Y

Sumber : data primer diolah 2019

Menurut hasil perhitungan SPSS maka diperoleh hasil regresi linier berganda, sebagai berikut:

1. Konstan

Dalam perhitungan ini ditemukan nilai variabel kepuasan kerja nya sebesar 0,871. Nilai positif menunjukkan besarnya kinerja pegawai, jika tidak disertai dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi.

2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Nilai koefisien untuk variabel X_1 adalah 0,425. Dengan pengaruh positif sebesar 0,425 menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang searah. Lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja para pekerja, dan begitu pula sebaliknya dengan tidak baiknya lingkungan kerja akan memberikan dampak menurunkannya kinerja para pekerja.

3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Nilai koefisien Budaya Organisasi untuk variabel X_2 sebesar 0,372. Pengaruh positif dengan nilai sebesar 0,372 ini menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dengan kinerja mempunyai hubungan searah. Budaya organisasi yang bisa diterima dengan baik oleh pekerja akan mampu

meningkatkan kinerja para pekerja, dan begitu pula sebaliknya apabila budaya yang ada disuatu organisasi tidak mampu diterima dengan baik oleh para pekerja maka kemungkinan akan memberikan akan menurunkan kinerja para pekerja itu sendiri.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan angka sebesar 0,433, dan dikatawakan kalau 43,3 persen kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian, ini menjadi opsi bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel lain dalam meneliti kinerja perawat pada Rumah sakit Karima Utama Surakarta.

4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,433	,3408
a. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1				

Sumber: data primer diolah 2019

4.3.3 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis yang dilakukan adalah dengan uji t (parsial). Uji statistik ini dilakukan untuk menguji seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen. H_0 adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diartikan tidak ada pengaruh parsial dari lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. H_a adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ terdapat pengaruh parsial dari lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.26 Uji t untuk Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,047	,199		-,235	,814
R.X2	,457	,076	,416	5,990	,000
R.X1	,554	,079	,486	7,008	,000

a. Dependent Variable: R.Z

Sumber: data primer diolah 2019

A. Hipotesis 1 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1) Hipotesis

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H: Ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

2) Kriteria

Jika tingkat signifikan penelitian < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat signifikan penelitian > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

Dalam uji hipotesis yang dilakukan besar angka signifikansi menunjukkan angka 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil berdasarkan perhitungan diatas maka disimpulkan bahwa **hipotesis pertama terbukti.**

B. Hipotesis 3 : Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

1) Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

H_a : Ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

2) Kriteria

Jika tingkat signifikan penelitian $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat signifikan penelitian $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

Dalam uji hipotesis yang dilakukan besar angka signifikansi menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan perhitungan diatas maka disimpulkan bahwa **hipotesis ke tiga terbukti.**

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Tabel 4.27 Hasil Uji t Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,871	,279		3,122	,002
	R.X2	,372	,107	,337	3,471	,001
	R.X1	,425	,111	,371	3,821	,000

a. Dependent Variable: R.Y

Sumber : data primer diolah 2019

A. Hipotesis 2 : Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

1) Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

H_a : Ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

2) Kriteria

Jika tingkat signifikan penelitian < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat signifikan penelitian > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

Dalam uji hipotesis yang dilakukan besar angka signifikansi menunjukkan angka sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan perhitungan diatas maka disimpulkan bahwa **hipotesis ke dua terbukti.**

B. Hipotesis 4 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

1) Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja.

2) Kriteria

Jika tingkat signifikan penelitian $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika tingkat signifikan penelitian $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

3) Hasil

Dalam uji hipotesis yang dilakukan besar angka signifikansi menunjukkan angka sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan perhitungan diatas maka disimpulkan bahwa **hipotesis ke empat terbukti.**

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Tabel 4.28 Hasil Uji t Z terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,555	,247		6,290	,000
	R.Z	,610	,068	,608	9,028	,000

a. Dependent Variable: R.Y

Sumber : data primer diolah 2019

A. Hipotesis 5 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

1) Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.

2) Kriteria

tingkat signifikan penelitian $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

tingkat signifikan penelitian $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

3) Hasil

Dalam uji hipotesis yang dilakukan besar angka signifikansi menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan perhitungan diatas maka disimpulkan bahwa **hipotesis ke lima terbukti.**

4.3.4 Analisis Jalur

Merupakan analisis yang digunakan untuk mencari tahu regresi antar variabel berdasarkan teori. Analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung, tetapi juga menguji pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel *intervening*.

Tabel 4.28 Analisis Jalur Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,739	3,381		-,219	,827
	T.X1	,732	,103	,491	7,088	,000
	T.X2	,383	,065	,411	5,936	,000

a. Dependent Variable: T.Z

Sumber: Data primer diolah 2019

Tabel 4.29 Analisis Jalur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,871	2,787		3,183	,002
	T.X1	,261	,099	,297	2,628	,010
	T.X2	,142	,060	,258	2,385	,018
	T.Z	,100	,070	,169	1,420	,158

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber : Data primer diolah 2019

A. Hipotesis 6 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

- 1) Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

2) Hasil

Berdasarkan perhitungan uji jalur yang telah dilakukan diketahui terdapat pengaruh dari X1 terhadap Y melalui Z sebesar 0,082.

3) Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan perhitungan di atas maka disimpulkan bahwa **hipotesis ke enam terbukti**

B. Hipotesis 7

1) Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

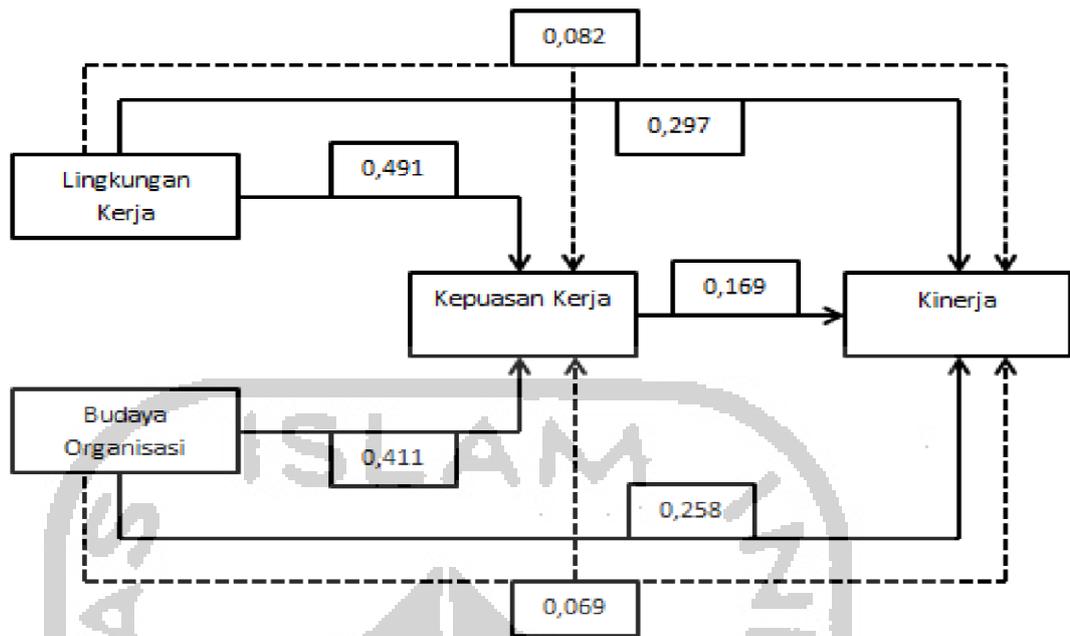
Ha : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2) Hasil

Berdasarkan perhitungan uji jalur yang telah dilakukan diketahui terdapat pengaruh dari X2 terhadap Y melalui Z sebesar 0,069.

3) Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan perhitungan di atas maka disimpulkan bahwa **hipotesis ke tujuh terbukti**



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

a. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

$$X_1 \text{ terhadap } Z = 0,491$$

b. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

$$X_2 \text{ terhadap } Z = 0,411$$

c. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

$$X_1 \text{ terhadap } Y = 0,297$$

d. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja

$$X_2 \text{ terhadap } Y = 0,258$$

e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.

$$Z \text{ terhadap } Y = 0,169$$

f. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan

kerja. X_1 terhadap Y melalui $Z = 0,082$

g. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan

kerja. X_2 terhadap Y melalui $Z = 0,069$

4.3.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut akan ditampilkan rekapitulasi hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini:

4.35 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Keterangan
H1	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Terbukti
H2	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja terhadap Kinerja	Terbukti
H3	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja	Terbukti
H4	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya organisasi terhadap Kinerja	Terbukti
H5	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja	Terbukti
H6	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Terbukti
H7	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Terbukti

Sumber: data primer diolah 2019

4.4 Pembahasan

4.4.1 Data Deskriptif

Penelitian yang dilakukan pada Perawat Rumah sakit Karima Utama Surakarta yang melibatkan 141 responden penelitian. Demografi yang paling dominan dari responden penelitian ini adalah didominasi oleh perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 80 orang, dengan usia dominan 26-30 tahun yaitu sebanyak 81 orang, dengan masa kerja perawat di rumah sakit ini adalah berada pada 2-5

tahun masa kerja sebanyak 63 orang, dan dengan tingkat pendidikan dominan yaitu Diploma yaitu sebanyak 96 orang.

Setiap responden pada penelitian ini memiliki gambaran sendiri-sendiri yang berbeda terhadap variabel penelitian baik itu variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden terhadap variabel itu sendiri, seperti variabel lingkungan kerja (X_1) ada 93 responden (65,9%) yang mempunyai persepsi terhadap variabel lingkungan kerja. Persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi (X_2) sebanyak 112 responden (79,4%) yang mempunyai persepsi tinggi terhadap variabel tersebut. Pada variabel kepuasan kerja (Z) terdapat 125 responden (88,6%) memiliki persepsi yang tinggi pada variabel kepuasan kerja. Yang terakhir ada variabel kinerja (Y) yang dimana terdapat sebanyak 89 responden (63,1%) yang memiliki persepsi tinggi pada variabel kinerja dalam penelitian ini.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan olah data yang dilakukan terkait variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja lalu diperoleh nilai signifikan yaitu 0,000 dan dimana kriteria uji hipotesis nilai signifikansi $<0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dimana artinya hipotesis 1 terbukti.

Dari hasil hipotesis yang sudah dilakukan, sejalan dengan penelitian Raziq dan Maulabakshs (2015) dalam penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan x_1 dengan z , sehingga organisasi harus sadar betapa penting kepuasan kerja demi memaksimalkan kinerja. Penelitian yang dilakukan George Kafui Agbozo (2017) juga menemukan hasil kalau lingkungan kerja memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja para di perusahaan. Selanjutnya, Jain dan Kaur (2014). Penelitian oleh Ghulam Muhammad, et al (2015) menemukan hasil terdapat hubungan positif

antara faktor lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Terakhir hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pandey dan Asthana (2017) menemukan hasil terdapat ada faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan dan salah satunya adalah lingkungan kerja itu sendiri.

4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan olah data yang dilakukan terkait variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja lalu diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000 dan dimana kriteria uji hipotesis nilai signifikansi $<0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dimana artinya hipotesis 3 terbukti.

Sejalan dengan hasil hipotesis yang telah dilakukan tadi, didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Abbas Ali Hosseinkhanzadeh, *et al* (2018), Adnan Rawashdeh, *et al* (2015), Maryam Al-sada, *et al* (2016), Pooja Sharma (2017), Dimitrios Belias, *et al* (2015), Salman Habib, *et al* (2014) yang dimana semua hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan. Itulah kenapa menjadi hal penting bagi perusahaan untuk memerhatikan kepuasan kerja karyawan yang berhubungan dengan bisa diterima atau tidaknya budaya perusahaan yang ada oleh karyawan.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan olah data yang dilakukan terkait variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja lalu diperoleh nilai signifikanyaitu 0,000 dan di mana kriteria uji hipotesis nilai signifikansi $<0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dimana artinya hipotesis 2 terbukti.

Hipotesis yang didapatkan dalam terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sendiri telah sama dengan penelitian oleh Lankeshwara (2016), Gitahi Njenga Samson, *et al* (2015), Hasbay dan Altindag (2018), Thushel Jayaweera (2015), Al-Qomari dan Okasheh (2017) yang dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.4.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dari olah data yang sudah diolah terkait variabel X1 terhadap Z lalu didapatkan signifikansi yaitu 0,001 dan dimana kriteria uji hipotesis nilai signifikansi $<0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dimana artinya hipotesis 4 terbukti.

Uji hipotesis yang dilakukan tersebut memiliki hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya terkait pengaruh antar variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Yesil, kaya (2013), Nkereuwen dan Alfred (2016), Gunaraja (2014), Cindy Indrayanti Permata (2014), Nugrohosoo (2013) yang dimana hasil penelitian menunjukkan kalau terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja para karyawan.

4.4.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Menurut olah data yang telah dilakukan terkait lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja lalu diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000 dan dimana kriteria uji hipotesis nilai signifikansi $<0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dimana artinya hipotesis 5 terbukti.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Siengthai, Pila-Ngarm (2016), Sani, Achmad (2013) , Ariotedjo (2014), Abdul Wahid, A. Fadlallah (2015), Ocler

(2015), Wening, Choerudin (2015) yang dimana menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diperusahaan.

4.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Dalam uji analisis jalur yang dilakukan didapatkan pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 0,082. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dimana menyatakan bahwa hipotesis ke enam terbukti.

Hasil uji hipotesis ke enam ini sejalan dengan hasil yang telah dilakukan pada penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Pawirosumarto, *et al* (2017), Hardiyoko, *et al* (2017), Chaudry, *et al* (2017) hasil penelitian yang menunjukan bahwa adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

4.4.8 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Dalam uji analisis jalur yang dilakukan didapatkan pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 0,069. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dimana menyatakan bahwa hipotesis ke tujuh terbukti.

Hasil uji hipotesis ke tujuh ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khuzaeni, *et al* (2013), Hardiyono, *et al* (2017), Syahrums, *et al* (2016), Pawirosumarto, *et al* (2017) yang dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4.5 Pembahasan Umum

Hasil dalam penelitian kali ini mampu menunjukkan persepsi individu terhadap variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data penelitian yang dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada para perawat pada Rumah Sakit Karima Utama Surakarta yang digunakan sebagai responden dalam penelitian. Tujuan dari penelitian ini tidak lain untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai intervening dalam penelitian. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa teori lingkungan kerja (X_1) oleh Sedarmayanti (2001), teori budaya organisasi (X_2) oleh Robbins (2002), teori kepuasan kerja (Z) oleh Robbins (2001), dan teori kinerja (Y) oleh Mathis dan Jackson (2006).

Terdapat tujuh hipotesis dalam penelitian ini yang telah dianalisis. Dari tujuh hipotesis tersebut semua hipotesis dapat diterima atau terbukti. Karena kita tahu objek penelitian yang berupa manusia atau sumber daya manusia ini dapat berubah-ubah kapan saja, dengan itulah penelitian ini diharapkan mampu mempunyai manfaat bagi pihak-pihak lain.