

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di Rumah Sakit 'Aisyiyah Bojonegoro

¹Imansyah Faqihuddin

²Misbahuddin Azzuhri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang, Indonesia

Email: imansyahfaqih@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and explain the influence of the work environment and social security on job satisfaction through employee performance. This type of research is explanatory research, which explains the causal relationships between research variables through the testing of formulated hypotheses. The sample of this study consists of 196 respondents who are employees of 'Aisyiyah Bojonegoro Hospital. The data collection method in this research uses questionnaires measured with a Likert scale. The instrument tests in this research use validity and reliability tests. The data analysis method in this research uses path analysis. The results of this study indicate that the work environment has a significant effect on job satisfaction, the work environment does not have a significant effect on employee performance, social security has a significant effect on job satisfaction, social security does not have a significant effect on employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance, the work environment has a significant effect on employee performance through job satisfaction, and social security has a significant effect on employee performance through job satisfaction.*

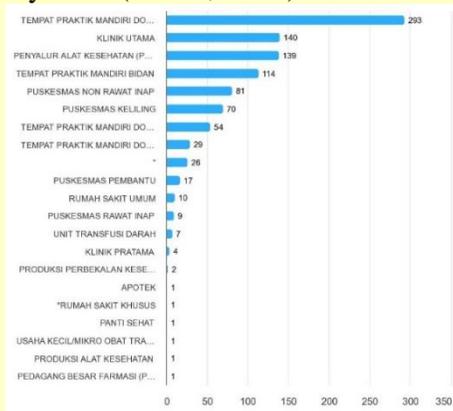
Keywords: *Work Environment, Social Security, Employee Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan dalam lingkungan bisnis menjadi semakin ketat. Persaingan yang ketat tersebut terjadi hampir disemua sektor bisnis. Hal yang sama berlaku untuk sektor kesehatan, seperti yang terjadi di Kabupaten Bojonegoro. Pada tahun 2021 terdapat 220 fasilitas kesehatan di Kabupaten Bojonegoro. Angka tersebut lebih banyak jika dibandingkan dengan dua kabupaten terdekat. Kabupaten Nganjuk hanya

memiliki 200 fasilitas kesehatan dan Kabupaten Tuban hanya memiliki 176 fasilitas Kesehatan (BPS, 2022). Hal tersebut diperkuat dengan data dari Dinkes Kab. Bojonegoro yang menyatakan ada 1.001 unit sarana kesehatan yang tersedia di Kabupaten Bojonegoro pada tahun 2022 (Dinkes Kab. Bojonegoro, 2023). Jumlah ini mencerminkan tingginya persaingan antar fasilitas kesehatan. Untuk mengatasi persaingan, perusahaan perlu mengembangkan keunggulan

kompetitif yang dapat memberikan perbedaan dengan pesaing. Keunggulan kompetitif tersebut dapat dicapai dengan berfokus pada aspek internal perusahaan. Salah satunya adalah sumber daya manusia atau karyawan (David, 2017).



Gambar 1. Jumlah Sarana Kesehatan di Kab. Bojonegoro Tahun 2022

Sumber daya manusia yang dapat memberikan keunggulan kompetitif adalah yang memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan dan bertahan dalam persaingan. Kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan untuk pekerjaan tersebut (Kawiana, 2020). Ini berarti kinerja karyawan memiliki peran yang penting dalam memengaruhi kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ketika perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi, maka perusahaan tersebut akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Sehingga, penting bagi perusahaan untuk memastikan sumber daya

manusia yang mereka miliki tetap dalam kinerja yang baik.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Triwulan (2023), Kawiana (2023), dan Farih (2021), yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kondisi tersebut cukup penting bagi perusahaan, karena kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja dari karyawan. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian Utami (2022), Yusnita (2023), dan Sinuraya (2022), yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, perusahaan juga wajib memberikan jaminan sosial kepada karyawan. Jaminan sosial dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan dilindungi oleh program jaminan sosial yang diberikan, mereka cenderung lebih fokus pada pekerjaan. Sehingga, semakin baik sistem jaminan sosial yang dimiliki oleh perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan. Hal tersebut didukung oleh Yoranda (2020), Dewi (2022), dan Elisabeth (2020), yang menjelaskan

bahwa jaminan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jaminan sosial juga memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jaminan sosial yang merupakan bentuk perlindungan terhadap karyawan dapat memunculkan perasaan stabil dan aman ketika bekerja. Perasaan yang lebih stabil tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian Dewi (2022), Gunawan (2018), dan Zein (2016) yang menjelaskan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja dari karyawan juga akan semakin baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Paparang (2021), Sanjaya (2023), dan Ainy (2023), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi maka diperlukan karyawan yang merasa puas akan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memiliki potensi sebagai mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Farih (2021), Ende (2021), dan Kusumastuti (2019) menjelaskan bahwa lingkungan secara positif memengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Dewi (2022) dan Jannah (2016) menjelaskan bahwa

jaminan sosial berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Rumah Sakit 'Aisyiyah Bojonegoro merupakan sebuah rumah sakit umum yang terletak di Jl. Panglima Sudirman No.48, Jl. Hasyim Asyari No.17, Kauman, Kec. Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur. Pada tahun 2022, RS. 'Aisyiyah Bojonegoro dinobatkan sebagai Juara I Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Paritrana Award Kategori Badan Usaha Skala Menengah yang digelar oleh BPJS Ketenagakerjaan. Keunggulan RS. 'Aisyiyah Bojonegoro dalam sistem jaminan sosial dapat menjadi contoh yang tepat bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain jaminan sosial, sebuah lembaga atau instansi yang bergerak dibidang kesehatan sangat perlu memiliki lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Terlebih dalam bidang kesehatan yang memiliki tuntutan dan jam kerja yang berat, membuat kepuasan kerja sangat penting untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat melayani pasien yang ada dengan baik.

Salah satu misi dari RS. 'Aisyiyah Bojonegoro adalah "Mengembangkan sumber daya insan rumah sakit yang profesional dan kompeten." Misi ini menekankan pentingnya pengembangan dan peningkatan kompetensi karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Untuk memastikan bahwa misi ini tercapai, sangat penting untuk

mengevaluasi kinerja karyawan secara komprehensif. Selain itu, dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di bidang kesehatan, yang bahkan lebih ketat dibandingkan kabupaten-kabupaten sekitar, RS. 'Aisyiyah Bojonegoro perlu meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengidentifikasi elemen atau dimensi kinerja karyawan yang dapat atau perlu ditingkatkan guna menghadapi persaingan ini.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik di mana karyawan menjalankan tugas mereka, mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, kebisingan, getaran, suhu, kelembapan, dan kualitas udara (Heizer, 2017). Menurut Busro (2018), lingkungan kerja adalah lingkungan fisik yang bersih, rapi, dan asri. Lingkungan kerja juga lingkungan sosial yang harmonis, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling sentimen, tidak saling mencemooh, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya. Sedangkan Triwulan (2023), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja pegawai, baik secara langsung atau tidak langsung.

Sehingga, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang mencakup kondisi fisik seperti tata ruang, fasilitas, infrastruktur, pencahayaan, kebisingan, kualitas udara, serta

hubungan sosial di antara rekan kerja yang harmonis dan tidak ada perbuatan negatif yang dapat memengaruhi aktivitas kerja.

Jaminan Sosial

Menurut UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sedangkan menurut ILO (2012), jaminan sosial adalah hak asasi manusia yang diberikan kepada semua individu. Tujuannya adalah untuk melawan kemiskinan dan pengucilan sosial, sekaligus mendorong terciptanya kesetaraan. Jaminan sosial digunakan untuk memastikan akses ke layanan kesehatan dan menjamin keamanan pendapatan, khususnya dalam kasus usia lanjut, pengangguran, sakit, cacat, kecelakaan kerja, kehamilan, atau kehilangan pencari nafkah.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial adalah upaya perlindungan sosial yang diberikan kepada individu dengan tujuan untuk memastikan akses ke layanan kesehatan dan menjamin keamanan pendapatan.

Kepuasan Kerja

Menurut Kawiana (2020), kepuasan merupakan evaluasi seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Busro (2018), kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks dari berbagai elemen kerja, misalnya,

jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil kerja. Sedangkan menurut Luthans (2021), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja yang berasal dari berbagai elemen, misalnya, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan.

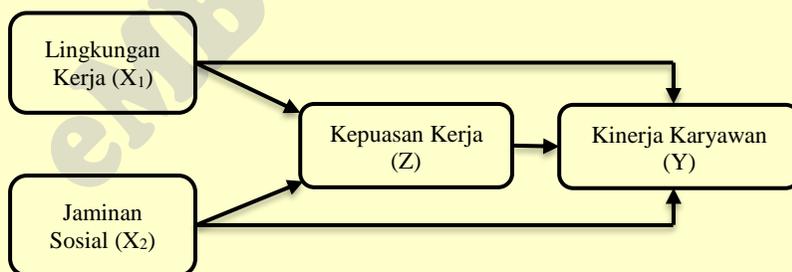
Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong (2021), kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan dan juga perilaku atau bagaimana hasil tersebut diperoleh. Ini berarti kinerja tidak

hanya berdasarkan hasil, tetapi juga cara pencapaiannya, dengan memperhatikan nilai dan etika. Menurut Kawiana (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Adamy (2016), kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kontribusi karyawan kepada organisasi yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan serta mempertimbangkan bagaimana hasil tersebut diperoleh yakni dengan cara yang benar dan sesuai dengan nilai-nilai serta etika tertentu.

Konsep Hipotesis



Gambar 2. Konsep Hipotesis

Berdasarkan pendahuluan dan kajian teori yang telah diuraikan diatas. Maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Jaminan sosial memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Jaminan sosial memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Lingkungan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.
7. Jaminan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

METODE

Jenis penelitian ini adalah explanatory dan dilakukan di RS. 'Aisyiyah Bojonegoro dari November 2023 hingga Februari 2024. Populasi penelitian adalah 383 karyawan, dengan sampel 196 karyawan yang diambil menggunakan rumus Slovin dan teknik stratified random sampling. Data diperoleh melalui penelitian pustaka, kuesioner, dan wawancara, serta dianalisis menggunakan Path Analysis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja	X1.1	0,733	0,1402	0,000	Valid
	X1.2	0,721	0,1402	0,000	Valid
	X1.3	0,811	0,1402	0,000	Valid
	X1.4	0,688	0,1402	0,000	Valid
	X1.5	0,721	0,1402	0,000	Valid
	X1.6	0,743	0,1402	0,000	Valid
	X1.7	0,741	0,1402	0,000	Valid
	X1.8	0,760	0,1402	0,000	Valid
Jaminan sosial	X2.1	0,776	0,1402	0,000	Valid
	X2.2	0,768	0,1402	0,000	Valid
	X2.3	0,835	0,1402	0,000	Valid
	X2.4	0,859	0,1402	0,000	Valid
	X2.5	0,870	0,1402	0,000	Valid
	X2.6	0,853	0,1402	0,000	Valid
	X2.7	0,836	0,1402	0,000	Valid
	X2.8	0,834	0,1402	0,000	Valid
	X2.9	0,769	0,1402	0,000	Valid
	X2.10	0,713	0,1402	0,000	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0,790	0,1402	0,000	Valid
	Y.2	0,800	0,1402	0,000	Valid
	Y.3	0,735	0,1402	0,000	Valid
	Y.4	0,696	0,1402	0,000	Valid
	Y.5	0,827	0,1402	0,000	Valid
	Y.6	0,820	0,1402	0,000	Valid
	Y.7	0,779	0,1402	0,000	Valid
	Y.8	0,734	0,1402	0,000	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Kepuasan karyawan	Z.1	0,746	0,1402	0,000	Valid
	Z.2	0,762	0,1402	0,000	Valid
	Z.3	0,766	0,1402	0,000	Valid
	Z.4	0,775	0,1402	0,000	Valid
	Z.5	0,748	0,1402	0,000	Valid
	Z.6	0,774	0,1402	0,000	Valid
	Z.7	0,783	0,1402	0,000	Valid
	Z.8	0,757	0,1402	0,000	Valid
	Z.9	0,785	0,1402	0,000	Valid
	Z.10	0,740	0,1402	0,000	Valid
	Z.11	0,813	0,1402	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, dinyatakan bahwa seluruh item valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar	Cronbach Alpha	Ket.
Lingkungan kerja (X1)	0,60	0,870	Reliabel
Jaminan sosial (X2)	0,60	0,942	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,60	0,900	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,60	0,928	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 2, dinyatakan bahwa semua variabel reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Model 1	0,260	0,174	0,190	0,346
Model 2	0,224	0,174	0,092	0,346

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Pada uji skewness dan kurtosis, data dianggap normal jika nilai z lebih kecil dari 1,96. Berdasarkan tabel, nilai skewness dan kurtosis untuk kedua model (model 1: skewness 1,484, kurtosis 0,542 dan model 2: skewness 1,280, kurtosis 0,525) lebih kecil dari 1,96, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

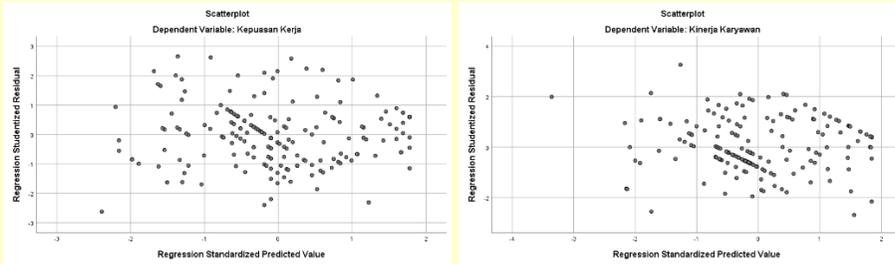
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Model 1			
Lingkungan Kerja	0,511	1,956	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Jaminan Kerja	0,511	1,956	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Model 2			
Lingkungan Kerja	0,414	2,416	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Jaminan Kerja	0,316	3,163	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,270	3,710	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Model I dan Model II

Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 dapat diketahui bahwa hasil dari grafik scatterplot tidak menunjukkan adanya heteroskedasitas.

Path Analysis

Tabel 5. Hasil Analisis Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Z

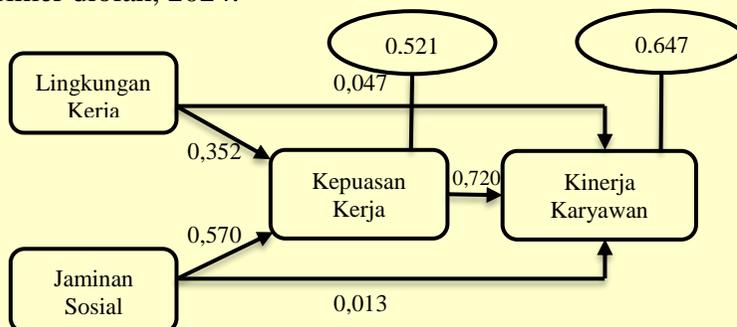
Variabel	Koefisien Jalur	t _{hitung}	Probabilitas	Keterangan
X1	0,352	6,742	0,000	Signifikan
X2	0,570	10,914	0,000	Signifikan
Variabel Terikat	Z			
R	0,855			
R square (R ²)	0,730			
Adjusted R Square	0,728			

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh X1, X2, dan Z Terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	t _{hitung}	Probabilitas	Keterangan
X1	0,047	0,645	0,519	Tidak Signifikan
X2	0,013	0,154	0,878	Tidak Signifikan
Z	0,720	8,070	0,000	Signifikan
Variabel Terikat	Y			
R	0,766			
R square (R ²)	0,587			
Adjusted R Square	0,581			

Sumber: Data primer diolah, 2024.



Gambar 5. Diagram Jalur

Berdasarkan Gambar 4 dapat diketahui bahwa tiga dari lima pengaruh jalur menunjukkan hasil signifikan, yakni pengaruh lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dua dari lima pengaruh jalur menunjukkan hasil tidak signifikan, yakni pengaruh lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.

Sobel Test

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dihitung dengan *sobel test* dengan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{ab}{\sqrt{(b^2SE_a^2) + (a^2SE_b^2)}} \\
 &= \frac{0,352 \times 0,720}{\sqrt{(0,720^2 \times 0,063^2) + (0,352^2 \times 0,059^2)}} \\
 &= \frac{0,253}{\sqrt{0,00248}} \\
 &= \frac{0,253}{0,0498} \\
 &= 5,082
 \end{aligned}$$

Kemudian pengaruh tidak langsung jaminan sosial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dihitung dengan *sobel test* sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{ab}{\sqrt{(b^2SE_a^2) + (a^2SE_b^2)}} \\
 &= \frac{0,570 \times 0,720}{\sqrt{(0,720^2 \times 0,051^2) + (0,570^2 \times 0,059^2)}} \\
 &= \frac{0,410}{\sqrt{0,00247}} \\
 &= \frac{0,410}{0,0497} \\
 &= 8,234
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 5,082, dan pengaruh tidak langsung jaminan sosial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 8,234, keduanya lebih besar dari nilai *t* tabel (1,653). Ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun jaminan sosial memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Adapun perhitungan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai berikut.

1. Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z
 $(\beta_1) \times (\beta_5) = 0,352 \times 0,720 = 0,253$
2. Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z
 $(\beta_1) \times (\beta_5) = 0,570 \times 0,720 = 0,410$

Validasi Model Jalur

Pengujian kesesuaian model (*goodness of fit test*) yang dimaksudkan apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian dengan data. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi (R²) total:

$$\begin{aligned}
 R^2 &= 1 - (1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2) \\
 R^2 &= 1 - (1 - 0,728) \times (1 - 0,581) \\
 R^2 &= 1 - (0,272) \times (1 - 0,419) \\
 R^2 &= 1 - 0,113968 \\
 R^2 &= 0,886032
 \end{aligned}$$

Hasil ini berarti bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan dari model adalah 88,6%. Sedangkan

sisanya 11,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengujian H1 menghasilkan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel} (1,653)$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$. Nilai koefisien beta menunjukkan nilai positif atau dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa H1 diterima.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian H2 menghasilkan nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel} (1,653)$ dan nilai signifikan $> \alpha (0,05)$. Nilai koefisien beta menunjukkan nilai positif atau dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa H2 ditolak.

H3: Jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengujian H3 menghasilkan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel} (1,653)$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$. Nilai koefisien beta menunjukkan nilai positif atau dengan kata lain jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa H3 diterima.

H4: Jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian H4 menghasilkan nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel} (1,653)$ dan nilai signifikan $> \alpha (0,05)$. Nilai koefisien beta menunjukkan nilai positif atau

dengan kata lain jaminan sosial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa H4 ditolak.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian H5 menghasilkan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel} (1,653)$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$. Nilai koefisien beta menunjukkan nilai positif atau dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa H5 diterima.

H6: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengujian H6 menghasilkan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel} (1,653)$. Nilai koefisien beta menunjukkan nilai positif atau dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa H6 diterima.

H7: Jaminan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengujian H7 menghasilkan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel} (1,653)$. Nilai koefisien beta menunjukkan nilai positif atau dengan kata lain jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa H7 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diartikan apabila terjadi peningkatan atau penurunan kondisi lingkungan kerja yang ada di RS. 'Aisyiyah Bojonegoro akan berdampak terhadap kepuasan kerja. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ende (2021), bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Secara umum, lingkungan kerja di RS. 'Aisyiyah Bojonegoro tergolong baik. Kerjasama dengan rekan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa RS. 'Aisyiyah Bojonegoro memiliki lingkungan kerja yang mendorong nilai-nilai kolaborasi. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa lebih puas karena mereka merasa terlibat dan berkontribusi secara aktif dan hasil kerja mereka diakui dan didukung.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti apabila terjadi peningkatan atau penurunan kondisi lingkungan kerja yang ada di RS. 'Aisyiyah Bojonegoro tidak akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian Triwulan (2023), Ende (2021), dan Farih (2020).

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Dianty (2021) dan Pawirosumarto (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Pawirosumarto (2016), menjelaskan bahwa lingkungan kerja hanya berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang lama (1-4 tahun) menganggap bahwa lingkungan kerja sudah baik, sehingga karyawan merasa puas. Oleh karena itu, karyawan merasa tidak perlu meningkatkan lingkungan kerja. Sedangkan Toatobun (2018), mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja non-fisik berpengaruh.

Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa jaminan sosial berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diartikan apabila terjadi peningkatan atau penurunan pemberian jaminan sosial di RS. 'Aisyiyah Bojonegoro akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022), bahwa jaminan sosial berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

RS. 'Aisyiyah Bojonegoro memiliki sistem jaminan sosial yang sangat baik. Ini terbukti dengan prestasi yang diraih yaitu Juara I Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Paritrana Award Kategori Badan Usaha Skala Menengah yang digelar oleh BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2022. Jaminan kecelakaan kerja

yang diberikan sangat memadai, yang memunculkan rasa aman sehingga kepuasan kerja meningkat.

Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa jaminan sosial tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti apabila terjadi peningkatan atau penurunan pemberian jaminan sosial yang ada di RS. 'Aisyiyah Bojonegoro tidak akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Yoranda (2020), Jannah (2016), dan Dewi (2022).

Program jaminan sosial atau kesejahteraan pegawai merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar mereka dapat bekerja secara maksimal (Elisabeth, 2020). Untuk karyawan di RS. 'Aisyiyah Bojonegoro, jaminan sosial belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian dari Dianty (2021), yang menyatakan jaminan sosial kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dianty (2021), mendapatkan hasil bahwa meskipun jaminan sosial yang diberikan sudah sesuai dengan prosedur Undang-Undang Ketenagakerjaan tetapi karena pelayanan yang lambat membuat tidak ada kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi

terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan apabila terjadi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja karyawan di RS. 'Aisyiyah Bojonegoro akan berdampak terhadap kinerja. Ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aini (2023), bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Busro (2018), kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan. Setiap elemen tersebut berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan memengaruhi kinerja mereka untuk bekerja dengan lebih produktif. Merujuk pada hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa RS. 'Aisyiyah Bojonegoro selalu berupaya memastikan bahwa karyawan merasa puas dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan nilai kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ende

(2021), bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menjadi penghubung antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja menghasilkan kondisi yang mendukung dan memuaskan untuk karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja tersebut kemudian membawa dampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi kontribusi jaminan sosial terhadap kinerja karyawan. Nilai kontribusi jaminan sosial terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan nilai kontribusi jaminan sosial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2016), bahwa jaminan sosial berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan RS. 'Aisyiyah Bojonegoro bisa menjadi faktor penghubung antara jaminan sosial dengan kinerja karyawan. Ketika jaminan sosial yang diberikan dapat membuat karyawan merasa aman untuk bekerja, maka kepuasan kerja mereka akan meningkat. Kepuasan kerja tersebut

kemudian membawa dampak positif pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti karyawan RS. 'Aisyiyah Bojonegoro merasa lingkungan kerja memunculkan rasa nyaman dan aman untuk bekerja dan berdampak kepada kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja tidak selalu merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Jaminan sosial berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti karyawan RS. 'Aisyiyah Bojonegoro merasa jaminan sosial memunculkan rasa aman untuk bekerja dan berdampak kepada kepuasan kerja.
4. Pemberian jaminan sosial tidak berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan jaminan sosial tidak selalu merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja karyawan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

6. Lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ini berarti karyawan merasa lingkungan kerja yang ada baik dan berdampak pada kepuasan kerja. Rasa puas tersebut kemudian dapat berkontribusi pada kinerja karyawan di RS. 'Aisyiyah Bojonegoro.
7. Jaminan sosial berkontribusi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ini berarti karyawan merasa jaminan sosial yang diberikan memunculkan rasa aman untuk bekerja dan berdampak pada kepuasan kerja. Rasa puas tersebut kemudian dapat berkontribusi pada kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk perusahaan, diharapkan lebih fokus pada peningkatan kepuasan kerja melalui evaluasi upah, kenyamanan lingkungan kerja (seperti suhu dan ventilasi), serta peningkatan jaminan sosial, terutama jaminan kematian.
2. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi, serta variabel mediasi yang mungkin memengaruhi hubungan antara variabel.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan, yakni heterogenitas responden yang mencakup berbagai

kelompok karyawan (medis, paramedis, dan non-medis). Setiap kelompok ini memiliki karakteristik dan penilaian kinerja yang berbeda, yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian mendatang fokus pada satu karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian, Lhokseumawe: UNIMAL PRESS.
- Ainy, N. & Sumardi, B. (2023). The Role of Remuneration, Motivation, And Job Satisfaction In Enhancing Employee Performance: A Study Of Waled Cirebon Hospital. *Journal Of Resource Management, Economics And Business*, 2(1), 46–57.
- Armstrong, M. (2021) *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*, London: Kogan Page Limited.
- Busro, (2018) *TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- David, F.L. & David, F.R. (2017) *Strategic Management Concepts and Cases A Competitive Advantage Approach*, Boston: Pearson.
- Dewi, K.V., Siahaan, R. & Purba, R. (2022). Pengaruh Jaminan sosial

- Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 173–184.
- Dianty, Resicca Dwi. 2021. Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas Pt. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik. Stie Mahardhika Surabaya.
- Elisabeth, R.D., Suyono, J. & Sukaris, (2020). The effect of work environment and social security on employees' productivity of production department in textile industry. *Journal of Physics: Conference Series*, 1573, 1-7.
- Ende & Firdaus, A.A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 2(1), 56-69.
- Farih, M., Sukotjo, E. & Adam, L.O.B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Rsd Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 4(3), 146-159.
- Gunawan, H., Bata Ilyas, G. & Naninsih, N. (2018). Effect of Labor Social Security On Job Satisfaction. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 7(2), 86-89.
- Heizer, J., Render, B. & Munson, C. (2017) *Principles of Operations Management Sustainability and Supply Chain Management*, London: Pearson.
- UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. International Labour Organization, Facts on Social Security, diakses pada 14 Oktober 2023,
- Jannah, U. & Azzuhri, M. (2016). PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi pada PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB*, 4(2), 1-17.
- Kawiana, I.G.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia 'MSDM' Perusahaan*, Denpasar: UNHI PRESS.
- Kawiana, I.G.P., et al, (2023). The Effect of Work Environment, Work Stress and Work Motivation on Employee Performance in Freight Forwarding and Logistics Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1317–1323.
- Kusumastuti, I., et al, (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

- Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. Jurnal UNTIDAR, 3(1), 43-53.
- Luthans, F., Luthans, B.C. & Luthans, K.W., 2021, Organizational behavior: an evidence-based approach, Information Age Publishing, Incorporated, Charlotte: Information Age Publishing, Inc.
- Paparang, N.C.P., Areros, W.A. & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). 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*, 59(6), 1337-1358.
- Sanjaya, M. & Indrawati, L. (2023). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, WORK MOTIVATION, AND EMPLOYEE COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Research In Management and Accounting*, 6(1), 11–20.
- Sinuraya, A.R.M. & Ekawati, S. (2023). The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Work Satisfaction at Medical Appliance Company. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 455–463.
- Triwulan, C. (2023). The Influence of Work Environment and Incentives on Employee Performance through Motivation. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(9), 5804-5812.
- Utami, L.M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Instalasi Radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 8(1), 1-8.
- Yoranda, P. (2020) Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Unit Shared Service PT. Telkom Akses Area Riau Daratan. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 7(11), 1-13.
- Yusnita, N. (2023). The Effect Of Work Environment On Performance Through Job Satisfaction. *The Management Journal of Binaniaga*, 8(1), 27–40.
- Zein, D.R., Setyaningrum, R. & Marlinae, L. (2016). Pengaruh Usia, Pendidikan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Di Pt. Cakrawala Putra Bersama. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3(2), 38-44