

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PEGAWAI  
DI RSUP HAJI ADAM MALIK MEDAN**

**EFFECT OF ENVIRONMENTAL WORK AND WORK SATISFACTION OF  
EMPLOYEE PRODUCTIVITY  
IN RSUP HAJI ADAM MALIK MEDAN**

**Novi Susanti**

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Yaptip Pasaman Barat

Email: susantinovi57@gmail.com

**ABSTRAK**

Lingkungan kerja dapat diartikan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang penting dalam produktivitas pegawai. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden sebagai sampel. Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi maka disimpulkan hasil perhitungan menggunakan Regresi Linear berganda berupa uji t (Parsial) antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara uji f (Simultan) diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $0,994 < 1,672$  terhadap Produktivitas Pegawai (Y) sedangkan hubungan atau korelasi parsial antara Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) dan secara uji f (Simultan) diperoleh nilai  $F_{hitung} = 9,830 > F_{tabel} = 3.16$ . karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Produktivitas Pegawai.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Pegawai.

**ABSTRACT**

Work environment can be interpreted something that is around the workers who can influence himself in carrying out the tasks charged. In addition to the work environment, job satisfaction is also an important factor in employee productivity. Data in this research was obtained by spreading questionnaire to 60 respondents as sample. Based on the result of analysis and evaluation, it is concluded that the calculation result using multiple linear regression in the form of t test (Partial) between Work Environment (X1) in test f (Simultaneous) is obtained t count  $< t_{tabel}$ , that is  $0,994 < 1,672$  to Employee Productivity (Y) the partial correlation between Job Satisfaction (X2) to Employee Productivity (Y) and test f (Simultan) obtained value  $F_{hitung} = 9,830 > F_{tabel} = 3.16$ . because  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted, So it can be concluded that the simultaneous independent variables Work Environment and Job Satisfaction on the dependent variable Employee Productivity.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Employee Productivity.

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan tatanan pemberi jasa layanan kesehatan memiliki peran yang strategis dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di Indonesia. Tantangan ini memaksa rumah sakit untuk mengembangkan kemampuannya dalam berbagai aspek untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang bertanggung jawab dan bermutu.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Rumah sakit perlu mengelola dengan baik semua sumber daya yang ada di dalamnya agar dapat memenuhi harapan masyarakat. Rumah sakit memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Paradigma baru pelayanan kesehatan mengharuskan rumah sakit memberikan pelayanan berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap mengacu pada kode etik profesi. Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanan RSUP Haji Adam Malik adalah salah satu rumah sakit umum pusat milik Kementerian Kesehatan RI yang bergerak dibidang kesehatan dan salah satu pusat sarana dan prasarana balai pengobatan di provinsi sumatera utara yang terletak di Medan. Rumah sakit merupakan tempat umum dimana masyarakat yang sakit untuk berobat demi mengembalikan kesehatannya. Setiap harinya RSUP Haji Adam Malik melayani hingga 1000-1200 pasien dengan berbagai macam penyakit. Oleh karena itu para pegawai dituntut memiliki kualitas kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan sebuah pelayanan yang baik dan cepat dalam menangani pasien. Agar kualitas kerja dapat tercapai maka setiap pegawai harus diberikan lingkungan kerja yang baik karena tanpa adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai tidak akan bekerja secara optimal.

Pada prinsipnya manajemen rumah sakit sama dengan manajemen pada umumnya. Manajemen adalah sebuah kegiatan yang sangat kompleks namun teratur, sehingga

manajemen dilaksanakan dengan baik akan mencapai hasil kegiatan yang maksimal. Selain itu manajemen juga mempelajari bagaimana meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan keinginan untuk meningkatkan prestasi. Sikap mental dapat berupa kerukunan bekerja, disiplin dalam bekerja maupun keinginan untuk menambah pengetahuan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai diantaranya sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), lingkungan kerja pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industri pancasila, tingkat penghasilan/kompensasi, gizi kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja yang baik, karakter tugas dari pekerjaan dan pemberian dorongan sudah seharusnya dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal. Dan dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya pada akhirnya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikategorikan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan lingkungan kerja non fisik, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama atau hubungan dengan bawahan.

Selain lingkungan kerja juga menjadi sebuah faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Kepuasan kerja adalah kondisi yang mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sifat negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Mengenai yang mempengaruhi produktivitas pegawai penelitian yang dilakukan oleh Anshori (2011) berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan” Hasil analisis adalah bahwa lingkungan kerja pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai . Penelitian yang dilakukan oleh Purba (2012) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Imelda Medan” Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Imelda Medan juga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas perawat. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Donny (2012) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Sumarmo Surakarta” Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Sumarmo Surakarta menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

### **Lingkungan Kerja.**

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, lingkungan (dalam arti hubungan kemasyarakatan) adalah alam sekitarnya termasuk orang-orang dalam hidup pergaulan yang mempengaruhi manusia sebagai anggota masyarakat dan kebudayaannya.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Abdurrachman (2003:56), kerja diartikan penggunaan prestasi secara fisik atau mental berbuat atau membuat sesuatu. Untuk mendapatkan pengertian yang jelas

mengenai lingkungan kerja, di bawah ini terdapat beberapa pendapat ahli dibidang manajemen mengenai definisi lingkungan kerja.

Nitisemito (2001:16) menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pada pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

As'ad (2001:16) mengatakan lingkungan kerja sebagai lingkungan atau kondisi material dan kondisi psikologis. Kondisi psikologis yang baik, banyak memberikan fasilitas kemudahan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk di perhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang dipasang dan di pergunakan di dalam pabrik tersebut. Tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tdak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi pegawai perusahaan. Perencanaan lingkungan kerja berarti menentukan susunan semua komponen fisik maupun non fisik yang mendukung aktivitas kerja pegawai.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut McShane dan Von Glinow dalam (Wibowo, 2014:78) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Kotler dan Keller (2009:119) mendefinisikan kepuasan (*satisfaction*) sebagai perasaan senang atau kecewa yang berasal dari perbandingan antara persepsi (*perseption*) terhadap hasil (*perfomance*) suatu produk dengan harapannya (*expection*).

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Menurut Sutrisno (2010:56) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja menurut Zainoeddin, dkk (2006:89) adalah mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sifat negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena secara individu berbeda standar kepuasannya. Konsep semacam ini melihat kepuasan sebagai suatu hasil dari interaksi manusia dan lingkungannya. Jadi, determinasi semacam ini meliputi perbedaan-perbedaan maupun situasi lingkungan pekerjaan. Disamping itu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tentu sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaannya (Rivai, 2009:97).

### **Produktivitas**

Pada suatu organisasi, manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menjadi penggerak atas faktor-faktor produksi lain. Tanpa adanya manusia maka faktor produksi lainnya tidak berguna, untuk itu produktivitas kerja pegawai merupakan hal yang penting bagi suksesnya kegiatan perusahaan.

Menurut Sinungan (2003:17) terdapat beberapa pengertian dalam refrensi mengenai produktivitas, yang dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu:

1. Rumusan tradisonal bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin

dan hari esok lebih baik dari hari ini.

3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari 3 faktor esensial, yaitu: Investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tingkat kerja.

Menurut Atmosoeparto (2001:1) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran.

Menurut Umar (2005:9) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi yang kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atas bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

### **Kerangka Konseptual**

Pada dasarnya sebuah perusahaan atau instansi didalam menjalankan usahanya membutuhkan pegawai, yang dibutuhkan dari pegawai tersebut adalah berupa pikiran dan tenaga mereka. Sehingga perusahaan harus mencari pegawai yang mampu untuk menjalankan tujuan dari perusahaan tersebut . Oleh karena itu manajer atau pimpinan dituntut untuk mengontrol, mengawasi dan mengamati seluruh kegiatan dari para pegawai.

Nitisemito (2001:16) menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pada pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Kepuasan kerja menurut Zainoeddin, dkk (2006) adalah mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sifat negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Menurut Umar (2005:9) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang

mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi yang kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atas bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Melalui lingkungan kerja yang baik dan kepuasan kerja pegawai perusahaan mengharapkan secara tidak langsung produktivitas kerja pegawai juga ikut meningkat. Dengan adanya produktivitas yang baik maka tujuan awal yang telah ditetapkan oleh organisasi agar dapat tercapai tepat waktu. Bahkan melalui produktivitas yang baik maka pelayanan terhadap masyarakat juga baik.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah RSUP Haji Adam Malik Medan .JL. Bunga Lau No.17, Kemenangan Tani, Medan Tuntungan, Kota Medan Sumatera Utara.

#### 2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai

#### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan berbagai data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Angket yaitu dengan melakukan komunikasi secara langsung pada pihak terkait yang dalam hal ini pegawai dinas pendapatan kota medan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan untuk mendapatkan data dan informasi secara jelas dan lengkap
- b. Studi dokumen, dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyalin, melihat, serta Mengevaluasi laporan serta dokumen dokumen terkait dengan objek penelitian
- c. Studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan dan mempelajari buku buku yang bersumber dari literature yan berhubungan dengan penelitian.



#### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut :

#### 5. Uji Validitas Data

validitas adalah tingkat keandalan dan keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakaujn untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrument yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji Validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrument dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian misalnya pada kuisisioner, suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

#### 6. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Data diperoleh harus menunjukkan hasil yang stabil dan konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Untuk mengetahui konsistensi dari data dilakukan dengan uji reliabilitas konsistensi internal (Sugiyono 2008).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan atau dianalisis dengan teknik *Cronbach Alpha* Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $0 > 0.60$  (Ghozali, 2005).

Untuk menguji reliabilitas kuisisioner digunakan *Alpha Cronbach* (Sunyoto, 2009). Nilai *Alpha Cronbach* yang baik adalah yang makin mendekati 1, ini menunjukkan bahwa pengukuran yang digunakan reliabel atau handal atau jawaban mahasiswa akan cenderung sama walaupun diberikan kepada responden lainnya dalam bentuk pertanyaan yang berbeda, nilai *Alpha Cronbach* yang kurang dari 0.6 adalah

kurang baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sejarah Ringkas RSUP Haji Adam Malik Medan

RSUP Haji Adam Malik adalah rumah sakit umum milik pemerintah pusat yang secara teknis berada di bawah Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, berlokasi di Jl. Bunga Lau No.17 Medan Tuntungan. RSUP Haji Adam Malik merupakan pusat rujukan kesehatan regional untuk wilayah Sumatera bagian Utara dan Bagian Tengah yang meliputi Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Provinsi Sumatera Utara, Provinsi Riau, dan Provinsi Sumatera Barat. RSUP Haji Adam Malik dibangun secara bertahap dimana pembangunan tahap pertama meliputi gedung poliklinik, gedung CMU (*Central Medical Unit*), rawat inap dengan kapasitas 300 tempat tidur, gedung farmasi, dapur dan cuci, kamar jenazah, *ME utility* dan asrama perawat. Pembangunan gedung berikutnya dilaksanakan berlanjut setiap tahun yaitu:

1. Tahun 1992/1993, pembangunan gedung instalasi gawat darurat 1000 M<sup>2</sup>.
2. Tahun 1993/1994, pembangunan gedung administrasi.
3. Tahun 1994/1995, pembangunan gedung rawat inap terpadu-B (150 TT) dan selasar penghubung.
4. Tahun 1997/1998, pembangunan lanjutan gedung rawat inap terpadu - B (150 TT lagi) dalam bentuk rangka/konstruksi bangunan saja.
5. Tahun 1999/2000, pembangunan gedung administrasi lantai II dan III.
6. Tahun 2004, pembangunan lanjutan gedung rawat inap terpadu – B.
7. Tahun 2005, pembangunan gedung rawat inap terpadu – B untuk pelayanan jantung, anak dan VIP, sehingga jumlah tempat tidur berjumlah 450 unit.
8. Tahun 2006 s/d 2009, jumlah tempat tidur bertambah sesuai dengan kebutuhan pasien rawat inap menjadi 600 TT.
9. Tahun 2010 bulan Maret jumlah tempat tidur bertambah menjadi 650 TT sesuai dengan SK Dirut No. YM.00.03/IV.2.1/3258a/2010 dan pembangunan gedung gawat darurat dengan luas area 4000 m<sup>2</sup> telah selesai dilaksanakan.

10. Tahun 2011, pembangunan gedung Cardiac Center dengan luas area 7000 m<sup>2</sup>/7 lantai termasuk basement telah selesai dilaksanakan dan dimulainya pembangunan gedung rawat inap seluas 20.000 m<sup>2</sup>.
11. Tahun 2012, gedung rawat inap.
12. Tahun 2013, diharapkan pembangunan gedung rawat inap yang baru dilanjutkan.
13. Tahun 2014, juga direncanakan dimulainya Operasional gedung Cardiac Center 7 lantai, termasuk lantai basement dan direncanakan operasional gedung gawat unit darurat 4 lantai akan dilaksanakan penggunaannya.

Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 335/Menkes/SK/VII/1990 tanggal 11 Juli 1990: RSUP Haji Adam Malik ditetapkan sebagai rumah sakit kelas A, dan ditetapkan sebagai rumah sakit pendidikan berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan RI No.502/Menkes/SK/IX/1991 tanggal 6 September 1991. Ditetapkannya RSUP Haji Adam Malik sebagai rumah pendidikan, maka Fakultas Kedokteran USU dapat menggunakannya sebagai pusat pendidikan klinik calon dokter dan pendidikan keahlian calon dokter spesialis, untuk tempat penelitian dan pengembangan teknik kedokteran. Selain digunakan Fakultas Kedokteran USU, RSUP Haji Adam Malik digunakan pula oleh Akademi Keperawatan, Sekolah Perawat Kesehatan dan Akademi Kesehatan Lainnya untuk sarana pendidikan. Untuk pengaturan penggunaan RSUP Haji Adam Malik sebagai tempat Pendidikan Fakultas Kedokteran USU, telah disusun dan disepakati suatu Piagam Kerja Sama antara RSUP Haji Adam Malik dan Fakultas Kedokteran USU. Demikian pula halnya dengan sekolah/akademi kesehatan lainnya telah diterbitkan Piagam Kerja Sama.

RSUP Haji Adam Malik secara bertahap mulai difungsikan sejak Juni 1991, dimulai dengan rawat jalan dan pelayanan rawat inap pada bulan Agustus 1992. Sejak 11 Januari 1993 secara resmi FK-USU telah menjadikan RSUP Haji Adam Malik sebagai pusat pendidikan dan bersamaan dengan itu dilakukan soft opening. Disusul kemudian pada tanggal 21 Juli 1993 RSUP Haji Adam Malik diresmikan oleh Presiden RI, yang selanjutnya tanggal tersebut ditetapkan sebagai hari jadi RSUP Haji Adam Malik.

Susunan organisasi dan tata kerja RSUP Haji Adam Malik ditetapkan dengan Keputusan Menkes RI No.244/Menkes/Per/III/2008. RSUP Haji Adam Malik memiliki

visi “Menjadi Pusat Rujukan Pelayanan Kesehatan, Pendidikan dan Penelitian yang Mandiri dan Unggul di Sumatera Pada tahun 2015”.

Sedangkan misi RSUP Haji Adam Malik adalah:

1. Melaksanakan pelayanan kesehatan yang paripurna, bermutu dan terjangkau.
2. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penelitian kesehatan yang profesional.
3. Melaksanakan kegiatan pelayanan dengan prinsip efektif, efisien, akuntabel, dan mandiri.

### Uji validitas dan Reliabilitas Angket

Uji validitas berkenaan dengan ketetapan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. (Riduwan 2004:109) menjelaskan “bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur”. Suatu instrumen yang dinyatakan valid mampu mengukur apa yang diinginkan. Instrumen dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan ketetapan alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan.

Pengujian validitas angket digunakan rumus *Product Moment* dan untuk menguji reliabilitas angket digunakan rumus *Alpha Cronbach*, pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Perhitungan dilakukan dengan program SPSS 20.0 for windows

### Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20.0 for windows diperoleh hasil validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) sebagai berikut:

**Tabel .1.3**  
**Pengujian Validitas Variabel Lingkungan kerja (X1)**

NO	r hitung	r tabel	Validitas
1	0.567	0,374	Valid
2	0.668	0,374	Valid
3	0.620	0,374	Valid

4	0.717	0,374	Valid
5	0.677	0,374	Valid
6	0.733	0,374	Valid
7	0.662	0,374	Valid
8	0.799	0,374	Valid
9	0.740	0,374	Valid
10	0.704	0,374	Valid

Sumber : Kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X1) tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach*, dinyatakan hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Perhitungan Reliabilitas Angket Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

Dari perhitungan diperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,876. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% dengan alpha 5% dan  $df - 2 = 30 - 2 = 28$ ; yaitu 0,374. Setelah dilakukan uji ( $0,876 > 0,374$ ) maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X1) ini reliabel.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20.0 *for windows* diperoleh hasil validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2) sebagai berikut :

**Tabel 1.5**

**Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

NO	r hitung	r tabel	Validitas
1	0.642	0,374	Valid
2	0.731	0,374	Valid
3	0.743	0,374	Valid
4	0.680	0,374	Valid
5	0.765	0,374	Valid
6	0.513	0,374	Valid
7	0.767	0,374	Valid
8	0.722	0,374	Valid
9	0.843	0,374	Valid
10	0.690	0,374	Valid

Sumber : Kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X2) tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach*, dinyatakan hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 1.6**

**Hasil Perhitungan Reliabilitas Angket Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

Dari perhitungan diperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,890. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% dengan  $\alpha$  5% dan  $df - 2 = 30 - 2 = 28$ : yaitu 0,374. Setelah dilakukan uji ( $0,890 > 0,374$ ) maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X2) ini reliabel

**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Pegawai (Y)**

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20.0 *for windows* diperoleh hasil validitas Variabel Produktivitas Pegawai (Y) sebagai berikut :

**Tabel 1.7**

**Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Pegawai (Y)**

NO	r hitung	r tabel	Validitas
1	0.555	0,374	Valid
2	0.640	0,374	Valid
3	0.502	0,374	Valid
4	0.749	0,374	Valid
5	0.526	0,374	Valid
6	0.445	0,374	Valid
7	0.632	0,374	Valid
8	0.760	0,374	Valid
9	0.653	0,374	Valid
10	0.595	0,374	Valid

Sumber : Kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Produktivitas Pegawai (Y) tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach*, dinyatakan hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 1.8**

**Hasil Perhitungan Reliabilitas Angket Variabel Produktivitas Pegawai (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

Dari perhitungan diperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,808. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% dengan alpha 5% dan  $df - 2 = 30 - 2 = 28$ : yaitu 0,374. Setelah dilakukan uji ( $0,808 > 0,374$ ) maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel Produktivitas Pegawai (Y) ini reliabel.

**Tranformasi Data Ordinal Ke Data Interval**

Data yang diperoleh dari angket dalam penelitian ini adalah data yang berskala ordinal. Dalam analisis regresi, data yang digunakan harus menggunakan skala interval. Oleh karena itu, data ordinal yang diperoleh dari angket harus terlebih dahulu

ditransformasikan menjadi data interval untuk selanjutnya dapat dilakukan analisis data penelitian.

### **Deskripsi Hasil Penelitian**

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari angket, dilakukan pentabulasian data yang hasilnya dinyatakan pada lampiran. Dari data tersebut dapat digambarkan pernyataan responden tentang Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Pegawai, dilihat dari skor angket pada tabel masing-masing variabel.

### **Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala interval untuk menyatakan tanggapan berupa sikap responden tentang bagaimana pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai **Analisis**

### **Deskriptif Variabel Penelitian**

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala interval untuk menyatakan tanggapan berupa sikap responden tentang bagaimana pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai di RSUP H. Adam Malik Medan. Berdasarkan jawaban yang diberikan responden dalam kuesioner, maka deskripsi tiap variabel yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan jawaban yang diberikan responden dalam kuesioner, maka deskripsi tiap variabel yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

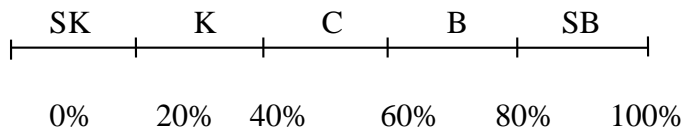
**Tabel 1.9**  
**Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja**

<b>No. Pertanyaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	149.94	42%
<b>2</b>	153.26	43%
<b>3</b>	149.49	42%
<b>4</b>	138.71	39%
<b>5</b>	183.76	51%
<b>6</b>	146.86	41%
<b>7</b>	153.26	43%
<b>8</b>	146.86	41%
<b>9</b>	131.69	37%
<b>10</b>	170.38	47%



<b>Total</b>	1524.70	<b>42%</b>
--------------	---------	------------

**Persentase**



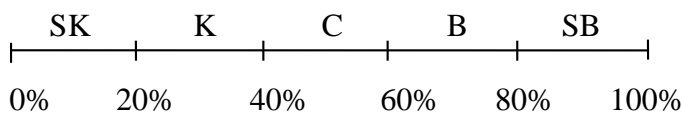
Berdasarkan jawaban responden pada tabel diperoleh hasil bahwa dari 60 responden di RSUP H. Adam Malik Medan penilaian data tersebut maka dapat disimpulkan 42% responden berpendapat bahwa Lingkungan kerja di RSUP H. Adam Malik Medan adalah cukup.

Dari data lampiran dapat digambarkan pernyataan responden tentang kepuasan kerja dapat dilihat dari skor angket pada table berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja**

No. Pertanyaan	Jumlah	%
1	141.27	39%
2	146.86	41%
3	209.22	58%
4	170.38	47%
5	170.38	47%
6	160.84	45%
7	193.61	54%
8	165.29	45%
9	170.38	46%
10	165.29	46%
<b>Total</b>	1693.59	<b>47%</b>

**Persentase**



Berdasarkan jawaban responden pada tabel diperoleh hasil bahwa dari 60 responden di RSUP H. Adam Malik Medan, penilaian data tersebut maka dapat

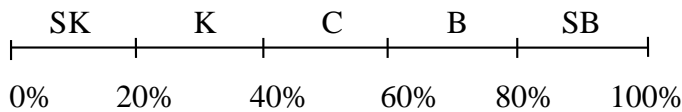
disimpulkan 47% responden berpendapat bahwa Kepuasan Kerja di RSUP H. Adam Malik Medan adalah cukup.

Dari data lampiran dapat digambarkan pernyataan responden tentang produktivitas pegawai dapat dilihat dari skor angket pada table berikut :

**Tabel 2.2**  
**Penilaian Responden Variabel produktivitas pegawai**

No. Pertanyaan	Jumlah	%
1	176.37	49%
2	183.76	51%
3	170.38	47%
4	183.76	51%
5	170.38	47%
6	183.76	51%
7	176.37	49%
8	183.76	51%
9	153.26	43%
10	183.76	51%
<b>Total</b>	1765.60	49%

**Persentase**



Berdasarkan jawaban responden pada tabel diperoleh hasil bahwa dari 60 responden di RSUP H. Adam Malik Medan, penilaian data tersebut maka dapat disimpulkan 51% responden berpendapat bahwa produktivitas pegawai di RSUP H. Adam Malik Medan adalah cukup.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Variabel Kepuasan Kerja memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $2.558 > 1,661$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai.

2. Variabel Lingkungan Kerja memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu sebesar  $0,994 < 1,672$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai.
3. Berdasarkan Uji  $F_{hitung} = 9,830 > F_{tabel} = 3.16$ . karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Produktivitas Pegawai. Untuk uji nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,256. Nilai R Square menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap mampu menjelaskan variabel dependen yaitu variabel Produktivitas Pegawai sebesar 0,256(25,6%) dan sisanya sebesar 74,4% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty. Jakarta.
- Abdulrachman, Arifin, 2003, *Kerangka Pokok-Pokok Management*, Gramedia, Jakarta.
- Arikunto Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian* Rineka Cipta Jakarta
- Atmosoeparto, Kisdarto. (2001). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Alex Media Komputindo, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kotler, P. dan Keller, K.L. 2009. *Manajemen Pemasaran*, Edisi 13. Jilid 1. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Nitisemito. Alex S. 2001. *Manajemen Personalialia* . Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke*

- Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Santoso, S, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia. Jakarta
- Sedarmayani, 2001, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. SUN, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta
- Slamet Yulius. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. UNS Press. Surakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Sukanto Reksohadiprojo dan Indriyo Gitosudarmo. 2000. *Manajemen Produksi*. BPFE UGM. Yogyakarta
- Sunyoto, Danang, 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Edisi Pertama, Media Pressindo, Yogyakarta. C.V. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* Edisi 6, PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Wibowo.2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yuwono, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Airlangga. Surabaya
- Zainoeddin, A, dkk, 2006. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.