



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Aena Jenete Salsabila

Universitas Islam Kadiri, Kota Kediri, Indonesia

Bambang Suwarsono

Universitas Islam Kadiri, Kota Kediri, Indonesia

Brahma Wahyu K.

Universitas Islam Kadiri, Kota Kediri, Indonesia

Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: aenajenete18@gmail.com

Abstract: *This research explains the influence of the physical work environment and supervision on performance with job satisfaction as an intervening variable for non-medical employees at RSUD Dr. Iskak, Tulungagung Regency. The analysis technique in this research uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, partial tests (t tests), and sobel tests. The population in this study was 533 non-medical employees. The sampling technique in this study used nonprobability sampling with the accidental sampling method and the number of samples taken in this study was 85 non-medical employees. In this study, the results showed that the physical work environment had a significant effect on employee performance, supervision had a significant effect on job satisfaction, supervision had a significant effect on job satisfaction, work satisfaction had a significant effect on employee performance, the physical work environment had a significant effect on performance through job satisfaction, supervision has a significant effect on performance through job satisfaction.*

Keywords: *physical work environment; supervision; job satisfaction; employee performance*

Abstrak: Penelitian ini menjelaskan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Non Medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), dan uji sobel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 533 pegawai non medis. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability sampling* dengan metode *accidental sampling* dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 85 pegawai non medis. Pada penelitian ini mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik; pengawasan; kepuasan kerja; kinerja

LATAR BELAKANG

Rumah Sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di suatu daerah. Sebuah rumah sakit akan memberikan pelayanan yang maksimal manakala didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Dalam suatu organisasi, potensi sumber daya manusia yang menentukan arah untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan oleh instansi tersebut. Potensi sumber daya manusia yang bermutu akan ikut serta dalam menumbuhkan instansi menjadi tempat dalam meningkatkan prestasi yang baik. (Kasmir, 2016) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu waktu yang telah ditentukan. Menyediakan lingkungan kerja yang sesuai bagi pegawai juga berarti memotivasi atau menginspirasi pegawai untuk lebih giat bekerja dan mencapai kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan senang, nyaman, dan tenang saat bekerja di instansi. Kinerja pegawai juga akan meningkat apabila dengan memperhatikan pengawasan dari pimpinan kepada pegawai. Sejalan dengan penelitian (Syaifullah, 2019) kurang optimalnya pengawasan bisa menyebabkan pegawai bertindak atas inisiatif sendiri bahkan melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi, perusahaan atau instansi. (Daully, 2017) Proses pengawasan melibatkan pemantauan bagaimana semua kegiatan organisasi dilakukan untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai dengan rencana. Setiap upaya atau tindakan untuk memastikan bahwa tugas atau kegiatan benar-benar selesai dan untuk menentukan apakah memenuhi harapan. disebut pengawasan.. (Hartatik, 2014) Kepuasan kerja termasuk faktor psikologis yang mencerminkan keadaan emosional seseorang dalam hubungannya dengan pekerjaan. Keuntungan bagi pegawai adalah pegawai dapat bekerja secara maksimal, sehingga pegawai selalu memiliki sikap yang baik dan berusaha melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Dalam hal ini, setiap pegawai mutlak membutuhkan lingkungan kerja fisik yang menyenangkan dan memadai untuk dapat melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya. Namun, lingkungan kerja fisik saat ini dinilai kurang mendukung, seperti gedung perkantoran yang tidak nyaman, kondisi kerja yang berantakan dan bersih.. Selain itu, masih kurang efektifnya pengawasan, pengawasan didasarkan pada waktu istirahat, meskipun diberikan waktu istirahat 1 jam, namun ada beberapa pegawai yang waktu istirahatnya melebihi waktu yang ditetapkan dan tidak adanya sanksi melemahkan penegakan waktu istirahat. pedoman yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Non Medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung”.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja Fisik

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja fisik yang dapat diterima dan sesuai, begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Salah satu penyebab mengapa orang tidak bekerja secara optimal adalah suasana di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- 2) Suhu atau udara
- 3) Suara bising

Pengawasan

Pengawasan termasuk proses identifikasi yang dijalankan oleh manajer untuk menentukan apakah proses dan hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kurang optimal pengawasan bisa menyebabkan pegawai bertindak atas inisiatif sendiri bahkan melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi, perusahaan atau instansi. Handoko (2015:360) mengatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja yaitu :

- 1) Penetapan standar
- 2) Pengukuran hasil kerja
- 3) Tindakan koreksi atau perbaikan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya dan dapat ditentukan oleh sikap pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dicapai. Menurut Widodo (2015:64) indikator dijelaskan bahwa kepuasan kerja terdiri sebagai berikut :

- 1) Upah/ Gaji
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan kerja

- 4) Atasan
- 5) Promosi

Kinerja

Kinerja ialah serangkaian menggambarkan kegiatan yang sejauh mana individu dan organisasi telah mencapai hasil berupa pertanggungjawaban publik dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Ketika tenaga kerja organisasi baik, kinerjanya mencapai puncaknya, ia mampu mencapai tujuan dan fungsi keberlanjutannya dengan sebaik-baiknya. Mangkunegara (2015:76) menjelaskan bahwa dalam menilai kinerja seorang pegawai, tingkat pekerjaannya harus diukur secara rinci dan dipahami melalui beberapa indikator kinerja, yang terdiri dari:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

HIPOTESIS

- H₁: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kab. Tulungagung
- H₂: Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kab. Tulungagung
- H₃: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kab. Tulungagung
- H₄: Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kab. Tulungagung
- H₅: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kab. Tulungagung
- H₆: Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kab. Tulungagung
- H₇: Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kab. Tulungagung

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Supriyanto 2013:37) deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan menggambarkan karakteristik dari subyek atau obyek yang sedang diteliti berdasarkan jenis data dan analisis.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung. Alamat Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo, Kedung Taman, Kedungwaru, Kec. Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66223

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:36) populasi terdiri dari hal-hal atau orang-orang dengan jumlah dan jenis tertentu yang dipelajari dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Adapun yang terlibat dalam penelitian ini adalah pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung sebanyak 533 pegawai. Berdasarkan dari rumus slovin dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 84,2 (dibulatkan menjadi 85). Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 85 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *Nonprobability sampling* dengan metode *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2021:288) *Nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *accidental sampling* artinya siapa saja yang secara kebetulan dan sesuai dengan karakteristik, maka orang tersebut dapat digunakan sebagai sampel.

Penentuan Jumlah Sampel

Dalam penentuan jumlah sampel ini yang berdasarkan pada jumlah pegawai yaitu 533 pegawai non medis, maka metode perhitungan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus formula *Slovin*. Berdasarkan dari rumus slovin dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 84,2 (dibulatkan menjadi 85). Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 85 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data termasuk faktor penting dalam penelitian, sehingga diperlukan teknik tertentu dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2018:145). Berikut adalah berbagai teknik untuk mengumpulkan data penelitian:

- 1) Observasi

- 2) Wawancara
- 3) Studi pustaka/Literatur
- 4) Dokumentasi
- 5) Kuesioner (Angket)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrument

Uji Validitas

1) Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Nomor Item	Sig (2-Tailed)	Probabilitas	Keterangan
X1_1	0,000	0,05	Valid
X1_2	0,000	0,05	Valid
X1_3	0,000	0,05	Valid
X1_4	0,000	0,05	Valid
X1_5	0,000	0,05	Valid
X1_6	0,000	0,05	Valid

Hasil uji validitas lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa nilai probabilitas korelasi (sign. [2-tailed]) masing-masing instrumen penelitian kurang dari 0,05, sehingga penelitian dianggap valid.

2) Uji Validitas Pengawasan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengawasan (X2)

Nomor Item	Sig (2-Tailed)	Probabilitas	Keterangan
X2_1	0,000	0,05	Valid
X2_2	0,000	0,05	Valid
X2_3	0,000	0,05	Valid
X2_4	0,000	0,05	Valid
X2_5	0,000	0,05	Valid
X2_6	0,000	0,05	Valid

Hasil uji validitas lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai probabilitas korelasi (sign. [2-tailed]) masing-masing instrumen penelitian kurang dari 0,05, sehingga penelitian dianggap valid.

3) Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Nomor Item	Sig (2-Tailed)	Probabilitas	Keterangan
Z_1	0,000	0,05	Valid
Z_2	0,000	0,05	Valid
Z_3	0,000	0,05	Valid
Z_4	0,000	0,05	Valid
Z_5	0,000	0,05	Valid
Z_6	0,000	0,05	Valid

Hasil uji validitas lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai probabilitas korelasi (sign. [2-tailed]) masing-masing instrumen penelitian kurang dari 0,05, sehingga penelitian dianggap valid.

4) Uji Validitas Kinerja

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Nomor Item	Sig (2-Tailed)	Probabilitas	Keterangan
Y_1	0,000	0,05	Valid
Y_2	0,000	0,05	Valid
Y_3	0,000	0,05	Valid
Y_4	0,000	0,05	Valid
Y_5	0,000	0,05	Valid
Y_6	0,000	0,05	Valid

Hasil uji validitas lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi (sign. [2-tailed]) di bawah 0,05, sehingga penelitian dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,786	0,60	Reliabel
Pengawasan	0,789	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,758	0,60	Reliabel
Kinerja	0,792	0,60	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach untuk variabel lingkungan kerja fisik, pengawasan, kepuasan kerja dan kinerja $> 0,60$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa survei empat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dinyatakan sebagai ukuran variabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,912	0,533	Bersifat Linear
Pengawasan	1,019	0,433	Bersifat Linear
Kepuasan Kerja	0,981	0,463	Bersifat Linear

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikan F yang ditemukan dari variabel lingkungan kerja fisik, pengawasan dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,05.

2) Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

<i>Assymp. Sig</i>	<i>Standar</i>	Keterangan
0,200	>0,05	Terdistribusi normal

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahawa setiap variabel memiliki nilai *Assymp. Sig* sebesar 0,200, yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal.

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,779	1,284	Non Multikolinearitas
Pengawasan	0,988	1,012	Non Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,771	1,297	Non Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,010. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas pada variabel lingkungan kerja fisik, pengawasan dan kepuasan kerja. Data tersebut dapat dianggap valid untuk digunakan sebagai alat pengukur dalam menguji variabel kinerja.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,174	Non Heteroskedastisitas
Pengawasan	0,330	Non Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,242	Non Heteroskedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai F yang ditemukan dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan masing-masing variabel tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji T (Parsial)

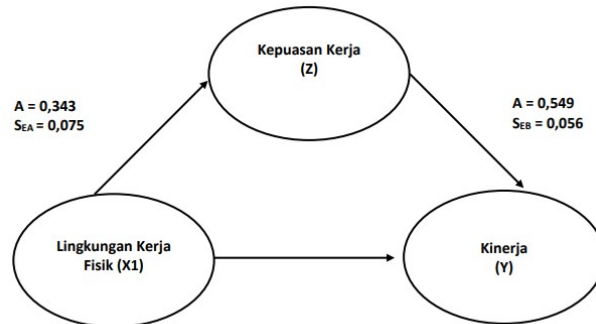
Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel		Stand. Coeff	Sig	Keputusan Hipotesis
Bebas	Terikat			
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	0,491	0,000	Diterima
Pengawasan (X2)		0,926	0,000	Diterima
Variabel		Stand. Coeff	Sig	Keputusan Hipotesis
Bebas	Terikat			
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Kinerja (Y)	0,450	0,000	Diterima
Pengawasan (X2)		0,280	0,009	Diterima
Kepuasan Kerja (Z)		0,734	0,000	Diterima

- 1) Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)
 Hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Uji t Variabel Pengawasan (X2)
 Hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya pengawasan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)
 Hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.
- 4) Uji t Variabel Pengawasan (X2)
 Hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai Sig. $0,009 < 0,05$ yang artinya pengawasan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.
- 5) Uji t Variabel Kepuasan Kerja (Z)
 Hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

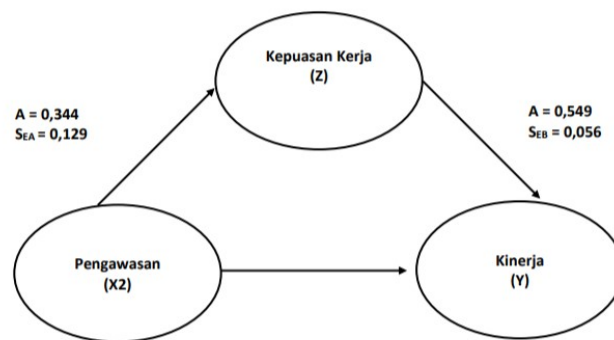
Uji Sobel

Hasil Uji Sobel Lingkungan Kerja Fisik



- 1) Berdasarkan perumusan *sobel test statistic* diperoleh nilai 4,145. Nilai *sobel test statistic* yang diperoleh lebih besar dibandingkan t tabel dengan tingkat signifikansi yaitu 1,99. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh mediasi pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dalam memediasi hubungan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja (Y).

Hasil Uji Sobel Pengawasan



- 2) Berdasarkan perumusan *sobel test statistic* diperoleh nilai 2,573. Nilai *sobel test statistic* yang diperoleh lebih besar dibandingkan t tabel dengan tingkat signifikansi yaitu 1,99. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh mediasi pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dalam memediasi hubungan antara variabel Pengawasan (X2) terhadap Kinerja (Z).

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Dijelaskan bahwa dengan penerangan, suhu dalam ruangan, ketenangan dan sirkulasi udara yang cukup ditempat kerja mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung. Oleh sebab itu, lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik menunjang peningkatan kinerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung

merupakan instansi yang bergerak dibidang kesehatan pelayanan masyarakat daerah. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pada pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung saat ini sudah menerapkan pengawasan yang cukup baik dan dapat dipertahankan karena penerapannya mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga perlu dikembangkan lagi pengawasan yang ada di instansi. Dengan demikian, pengawasan dalam manajemen ini merupakan faktor penting dilaksanakan agar kesalahan kinerja atau hasil kerja dapat segera diperbaiki dan berjalan secara efektif dan efisien sebagaimana mestinya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Penerangan, suhu ruangan, ketenangan dan sirkulasi udara yang cukup ditempat kerja mapu meningkatkan kepuasan kerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung. Lingkungan kerja fisik merupakan penunjang dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dengan adanya lingkungan kerja fisik yang memadai sesuai standar instansi, maka pegawai akan merasa puas. Lebih lanjut, meninjau dari kondisi lingkungan kerja fisik yang ada di RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung dianggap sudah maksimal yang tercermin dari adanya berbagai situasi kerja yang kondusif. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan meningkatnya tingkat pengawasan dan sejalan dengan persyaratan posisi pekerjaan. Memberikan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif secara psikologis akan berikan kesempatan untuk pengalaman kerja nyata dan tanamkan rasa akuntabilitas pribadi atas hasil pekerjaan yang dilakukan.. Dengan demikian, seluruh hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Ketika pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang telah dicapai serta adanya kontribusi yang diberikan oleh instansi atas kerja yang dihasilkan, maka kinerja pegawai akan ikut serta meningkat karena pegawai merasa puas atas pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan 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.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh pihak rumah sakit membuat pegawai merasa kondisi lingkungan kerja fisik mereka memadai, ketenangan saat bekerja terpenuhi sehingga membuat mereka mampu beradaptasi dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Kondisi lingkungan kerja fisik yang memadai tersebut akan membuat pegawai lebih fokus dalam menyelesaikan segala bentuk tugas dan tanggung jawab mereka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila kebutuhan yang menjadi penunjang terpenuhi. Melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak puas apabila kebutuhan yang menunjang pekerjaan tidak terpenuhi.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketujuh, uji sobel telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menyatakan bahwa kepuasan terbukti dapat menjadi variabel mediasi antara pengawasan yang cukup baik serta dengan pegawai yang merasa puas dalam bekerja. Oleh karena itu gabungan dari dua variabel tersebut menghasilkan kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, dibatasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Non Medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung. Uji-t diperoleh nilai signifikansi 0,000 untuk hasil analisis yang berada di bawah batas titik kritis 0,05.
- 2) Pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung. Nilai signifikansi hasil analisis yang diperoleh dengan uji-t sebesar 0,009 lebih rendah dari batas titik kritis 0,05.
- 3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung. Uji-t diperoleh nilai signifikansi 0,000 untuk hasil analisis yang berada di bawah batas titik kritis 0,05.
- 4) Pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten

Tulungagung. Uji-t diperoleh nilai signifikansi 0,000 untuk hasil analisis yang berada di bawah batas titik kritis 0,05.

- 5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung. Uji-t diperoleh nilai signifikansi 0,000 untuk hasil analisis yang berada di bawah batas titik kritis 0,05.
- 6) Kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai variabel mediasi antara variabel lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung. Nilai signifikansi hasil analisis uji Sobel sebesar 4,145 lebih tinggi dari nilai batas titik kritis pada tabel t sebesar 1,99.
- 7) Kepuasan kerja dapat memoderasi variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai non medis RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung. Nilai signifikansi hasil analisis uji Sobel sebesar 2,573 lebih tinggi dari nilai batas titik kritis pada tabel t sebesar 1,99.

DAFTAR REFERENSI

- Dauly, D. (2017). Manajemen. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Frey, B. B. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Perkebunan Tambi. *The Sage Encyclopedia Of Research Design*, 16(1), 96–110. <https://doi.org/10.4135/9781071812082.N469>
- Ghozali. (2018). No Title. Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Pelayanan, Keamanan, Privasi Terhadap Net Benefit Dengan Kepuasan Pengguna Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 5(19), 1689–1699.
- Handoko. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta : Bpfe Yogyakarta.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- Hartatik, I. P. (2014). Hartatik, I. P., (2014), Buku Praktis Mengembangkan Sdm, Jakarta : Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh Belas, Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok : Pt.

Rajagrafindo Persada.

Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 79–84.

<https://doi.org/10.37403/Sultanist.V8i1.195>

Kusumawardani, M. R., & Kurniawan, B. W. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Rsud Simpang Lima Gumul. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(4), 229–240. <https://doi.org/10.29259/Jmbs.V20i4.19557>

Latifah, & Nurmalasari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Integra*, 12(1), 66–76.

<http://journal.stieip.ac.id/index.php/iga>

Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Cetakan Sebelas*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.

Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.

<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1403>

Rosalinda, Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2021). Pengaruh Promosi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). 7(1), 60–67.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. 2009.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil ((4th Ed.))*. Bandung: Refika Aditama, 2016 © 2007.

Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bumi Aksara (Ed.))*.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.
- Supriyanto, A. S. (2013). Metodologi Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kusioner, Dan Analisis Data. Malang : Uin-Maliki Press.
- Syaifullah. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo. Jurnal Ekonomi Bisnis, 5(1), 39–52.
<https://www.ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/ekuivalensi/article/view/218>
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.