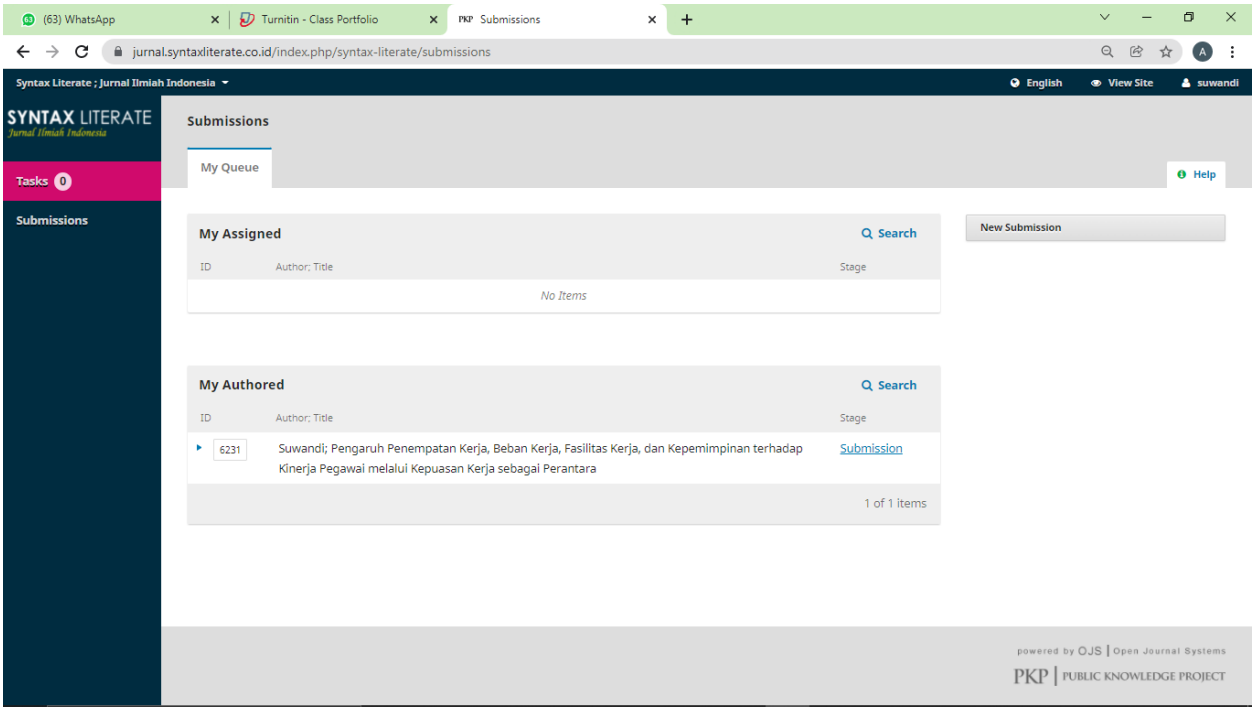
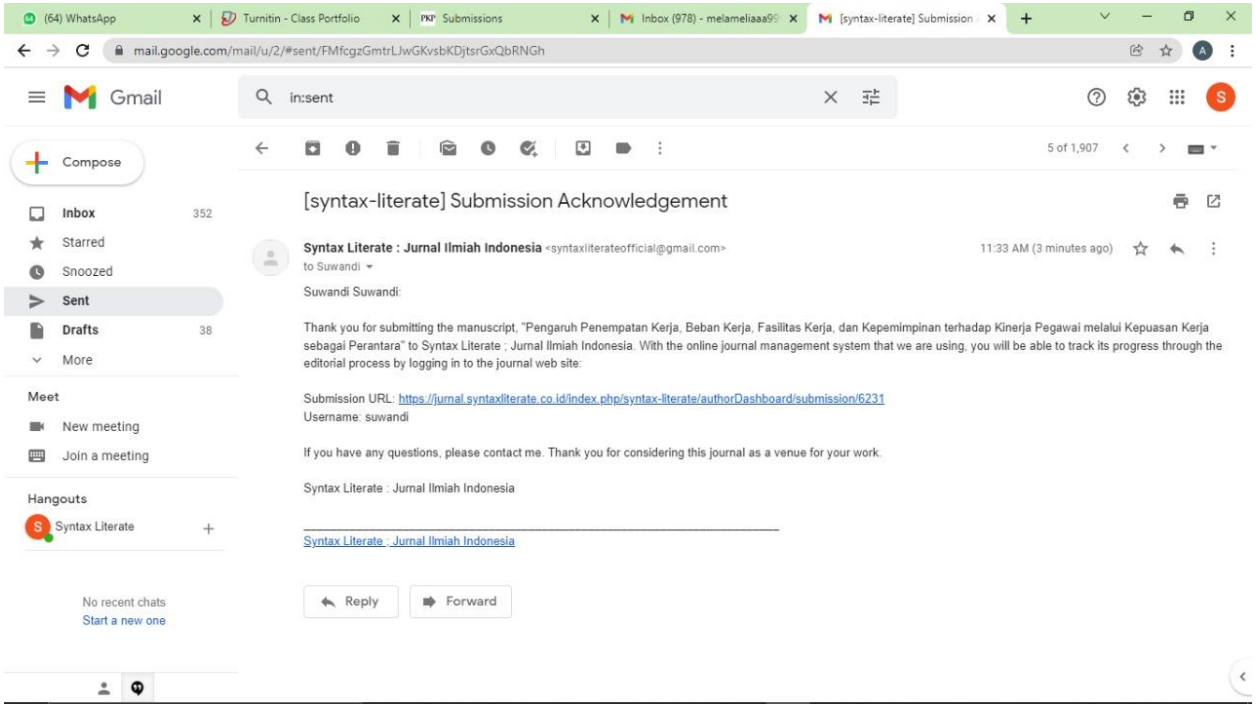
Farid Hidayat, Suwandi, Roberto Akyuwen
Username: suwandi
Pasword: 12345678





[syntax-literate] Submission Acknowledgement

Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia <syntaxliterateofficial@gmail.com> 11:33 AM (3 minutes ago)
to Suwandi

Suwandi Suwandi:

Thank you for submitting the manuscript, "Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Perantara" to Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia. With the online journal management system that we are using, you will be able to track its progress through the editorial process by logging in to the journal web site:

Submission URL: https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/authorDashboard/submission/6231
Username: suwandi

If you have any questions, please contact me. Thank you for considering this journal as a venue for your work.

Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia

Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia

SYNTAX LITERATE
Jurnal Ilmiah Indonesia
jurnal.syntaxliterate.co.id

SYNTAX corporation | ease for everyone
RIDWANINSTITUTE solution for research and publication.

https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate
e-ISSN 2548-1398

LETTER OF ACCEPTANCE

Number : 032/Syntax-Literate/II/2022
Page : Journal Publication Manuscript Acceptance Letter

Dear
Farid Hidayat, Suwandi, Roberto Akyuwen
Universitas Pancasakti Tegal
Congratulations! JSL Editor is pleased to announce that your paper

Title:

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI PERANTARA

Has **been accepted** for publication in Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia (JSL) Scientific Journal of Accredited Sinta 4 Volume 7 No. 2, Februari 2022.

Final full paper (article) should be in MS Word Your cooperation of completing is appreciated highly

Best Regards,
Chief Editor

Taufik Ridwan, Dr. M.Hum
Scopus ID 57217062581

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia by:
National Indexed **International Indexed**
GARUDA MENALIB BASE Dimensions Academic Search INDEX COPERNICUS LENS.ORG HARVARD LIBRARY scinapse ResearchGate Google

syntaxliterateofficial@gmail.com
Greenland Sendang Residence
No. E6, Sumber - Cirebon
Call Center: 0852-1341-2727 | 0878-1497-4209
0858-6133-9505 | 0819-3386-0325

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 7, No. 2, Februari 2022

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI PERANTARA

Farid Hidayat, Suwandi, Roberto Akyuwen
Universitas Pancasakti Tegal, Jawa Tengah, Indonesia
Email: faridrz28@gmail.com, suwandi64@gmail.com, akyuwenroberto@gmail.com

Abstrak

Perkembangan bidang kesehatan mengharuskan rumah sakit untuk dikelola secara profesional termasuk kualitas kinerja pegawai yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, beban kerja, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Data primer dikumpulkan dari 242 responden dengan menggunakan kuesioner tertutup. Responden merupakan pegawai Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Tegal. Semua data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Ditemukan bahwa penempatan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, kepemimpinan tidak berdampak pada kepuasan kerja. Selain itu, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja, fasilitas kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, kepuasan kerja tidak dapat memediasi penempatan kerja, beban kerja, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: penempatan; kerja; kepemimpinan; kepuasan; kinerja

Abstract

The health sector development requires hospitals to be managed professionally including a better quality of employee performance. This study aims to determine the effect of work placement, workload, work facilities, and leadership on job satisfaction and employee performance through job satisfaction as an intervening variable. The primary data was collected from 242 respondents by using a closed questionnaire. These respondents were the employees of Muhammadiyah Islamic Hospital of Tegal. All gathered data was then analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). It was found that work placement, workload, and work facilities have a significant influence on job satisfaction. However, leadership has no impact on job satisfaction. In addition, work placement has a significant effect on employee performance, while workload, work facilities, leadership, and job satisfaction have no effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction was not able to mediate the impact of work placement, workload, work facilities, and leadership on employee performance.

How to cite: Hidayat. F., Suwandi & Roberto Akyuwen (2022) Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *7*(2). http://dx.doi.org/10.36418/Syntax-Literate.v7i2.6231
E-ISSN: 2548-1398
Published by: Ridwan Institute

Keywords: *placement; workload; facilities; leadership; satisfaction; performance*

Received: 2022-01-20; Accepted: 2022-02-05; Published: 2022-02-20

Pendahuluan

Kesehatan merupakan keperluan mendasar bagi setiap individu. Kesehatan yang baik akan membuat seseorang dapat melakukan aktivitas sosial dan ekonomi yang diharapkan. Salah satu upaya meningkatkan dan memelihara kesehatan adalah dengan disediakannya fasilitas kesehatan oleh pemerintah ataupun swasta, seperti rumah sakit. Rumah sakit adalah instansi yang memberikan layanan kesehatan masyarakat agar tetap sehat jasmani dan rohani.

Perkembangan teknologi pada era 4.0 merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh rumah sakit. Sistem-sistem tradisional harus dikembangkan menjadi sistem digital. Jika tidak, rumah sakit dapat ditinggal masyarakat yang beralih menuju pelayanan fasilitas kesehatan lain yang lebih praktis. Era ini mengharuskan semua rumah sakit untuk lebih responsif dalam menghadapi perubahan zaman tersebut. Suwandi (2021) berpendapat bahwa perusahaan yang lebih responsif terhadap permintaan, maka kegiatan bisnisnya akan lebih diterima oleh masyarakat. Menghadapi sebuah perubahan tentulah memerlukan strategi dan kinerja yang matang agar rumah sakit dapat bertahan dalam kondisi dinamis, sehingga kepercayaan pasien dan masyarakat akan dapat dipertahankan.

Bertambahnya pasien dari waktu ke waktu membuat tenaga yang bertugas harus bekerja lebih keras untuk memberikan pelayanan yang baik. Banyaknya pasien berpotensi mengurangi kualitas pelayanan rumah sakit dan dapat berdampak pula pada rendahnya kepuasan pasien apabila tidak disikapi secara profesional. Selain itu, banyaknya pasien dengan status peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) membuat rumah sakit harus dapat mengelola tagihan dan piutang yang timbul. Jika tidak dikelola dengan baik, maka rumah sakit akan berpotensi mengalami kesulitan arus kas.

Rumah sakit harus memiliki manajemen yang profesional dan senantiasa meningkatkan kinerja para pegawainya supaya dapat bertahan dalam menghadapi berbagai perkembangan dan perubahan kondisi yang terjadi. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hal yang sangat krusial pada setiap perusahaan. Jika para pegawainya berkinerja tinggi, maka suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu aspek yang diprediksi dapat berkaitan dengan kinerja adalah adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan perihal yang perlu menjadi perhatian perusahaan, karena kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong kinerja pegawai yang tinggi pula. Menurut Priyono dan Marnis (2008), tingkat kepuasan kerja pegawai pada suatu perusahaan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over*.

Jika indikator kedisiplinan dan moral kerja menurun, serta indikator *turn over* tinggi maka ada indikasi bahwa kepuasan pegawai sedang mengalami penurunan, sehingga perlu diketahui penyebabnya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Priyono dan Marnis (2008) adalah berat pekerjaan, penempatan, balas jasa, peralatan kerja, suasana pekerjaan, sikap pemimpin serta sifat pekerjaan. Hal yang cukup menarik untuk dikaji lebih lanjut apakah penempatan kerja, beban kerja, fasilitas kerja dan kepemimpinan dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

A. Penempatan Kerja

Monita *et al.* (2018) menjelaskan bahwa penempatan merupakan kebijaksanaan dalam menetapkan jabatan atau posisi seseorang. Penempatan kerja merupakan langkah penting dalam MSDM di sebuah perusahaan. Penempatan kerja sebaiknya disesuaikan dengan prinsip-prinsip yang berlaku, sehingga pegawai dapat melaksanakan kewajiban pekerjaannya dengan baik. Rusby (2016) berpendapat bahwa prinsip-prinsip yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan karyawan adalah *prinsip the right man on the right place*, demokrasi, kemanusiaan, *equal pay for equal work*, produktifitas kerja, kesatuan tujuan, kesatuan arah, kesatuan komando, serta efisiensi.

B. Beban Kerja

Polakitang *et al*. (2019) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan frekuensi pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Adapun Mauraksa *et al.* (2019) berpendapat bahwa beban kerja merupakan sejumlah aktivitas kerja yang ditanggung oleh bagian atau jabatan dalam organisasi. Agar target dapat dicapai dengan baik, maka beban kerja hendaknya diberikan secara proporsional sesuai dengan kemampuan pegawai. Neksen *et al*. (2021) membagi beban kerja menjadi tiga kategori, yaitu beban kerja yang terlalu tinggi, sesuai standar, dan terlalu rendah. Apabila kemampuan pegawai lebih tinggi dari beban kerja, maka akan muncul kebosanan. Sebaliknya, jika kemampuan pegawai lebih rendah dari beban kerja, maka pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

C. Fasilitas Kerja

Fahmi dan Ratnawati (2020) menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk melayani pegawai dalam melakukan kegiatan. Sedangkan Asnawi (2019) mendefinisikan fasilitas kerja sebagai sarana pendukung berbentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Intisari dari konsep-konsep yang dikemukakan oleh para peneliti tersebut adalah bahwa fasilitas kerja merupakan sesuatu yang digunakan untuk membantu aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di suatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan hal penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan.

D. Kepemimpinan

Rahadi dan Susilowati (2019) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Erika *et al.*

(2021) bahwa kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk memengaruhi dan membina seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas sesuai yang diharapkan. Seorang pemimpin harus memiliki kharisma yang kuat supaya pegawai memiliki sikap antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

E. Kepuasan Kerja

Prawira (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap aktivitas kerja yang berkaitan dengan pengalaman serta harapannya. Sementara itu, Nabawi (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena kebutuhannya telah terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul pada seorang pegawai dalam memandang pekerjaannya. Adamy (2016) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah.

1. Faktor intrinsik, misalnya jenis kelamin, umur, kesehatan, pendidikan, pengalaman dan sebagainya.
2. Faktor ekstrinsik, seperti jenis dan sifat pekerjaan, sistem penggajian, penempatan, kesempatan berkarir, dan hubungan dengan rekan kerja.

F. Kinerja

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang akan digapai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menggapai tujuan tersebut adalah meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Abdullah (2014), kinerja merupakan merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Pendapat lain dikemukakan oleh Rahadi (2010) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan performa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pendapat tersebut mengerucut pada kinerja sebagai hasil dari upaya seseorang untuk melakukan aktivitas yang telah direncanakan guna meraih suatu tujuan. Perencanaan dapat dibuat oleh pimpinan dan pegawai yang bersangkutan sebagai acuan untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga memiliki arah yang jelas. Perencanaan yang terukur akan menciptakan kinerja yang maksimal. Perencanaan dan pencapaian kinerja harus dievaluasi secara berkala, oleh karena itu perlu dilakukan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja pegawai berperan penting dalam upaya perbaikan kinerja yang lebih baik di suatu organisasi. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan obyektif, sehingga dapat bermanfaat bagi pegawai yang bersangkutan maupun organisasinya. Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh unit organisasi yang mengelola SDM ataupun oleh atasan langsung dari pegawai yang bersangkutan.

Penilaian kinerja pegawai memerlukan suatu standar minimal, sehingga dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan. Syafri dan Alwi (2014) mengemukakan beberapa aspek dalam melakukan penilaian kinerja pegawai, yaitu isi penilaian, proses penilaian, penentuan penilai, penentuan pegawai yang dinilai, dan

karakteristik administratif. Penilaian yang tepat dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai, sehingga dapat segera dilakukan perbaikan jika ditemukan kinerja pegawai yang tidak maksimal.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah suatu penelitian asosiatif kausal dengan memakai pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSI PKU Muhammadiyah Tegal yang berjumlah 621 orang, dan sampel yang diambil adalah sebesar 242 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup dengan menggunakan *google form*. Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan software statistik AMOS.

Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai *critical ratio* (c.r.) untuk mengetahui kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan) sebaran data. Uji normalitas dapat dilakukan secara univariat maupun multivariat. Jika nilai c.r. berada di antara -1,96 sampai dengan +1,96, maka distribusi data dikatakan normal (untuk α = 5 persen). Sedangkan jika didapatkan angka c.r. dibawah -1,96 atau di atas +1,96, maka distribusi data tidak normal.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal secara univariat, karena seluruh nilai c.r. berada dalam rentang antara -1,96 sampai dengan +1,96. Sedangkan normalitas secara multivariat tidak terpenuhi, karena nilai total c.r. yang dihasilkan lebih besar dari 1,96, yaitu 12,65. Namun demikian, dengan mempertimbangkan bahwa semua indikator telah memenuhi asumsi normalitas univariat, maka analisis data dapat dilanjutkan.

2. Uji *Outlier*

Outlier dapat dideteksi dengan melihat nilai p1 dan p2 pada *output mahalanobis distance* pada software AMOS. Data dikatakan *outlier* apabila nilai p1 dan p2 lebih besar dari 0,05. Hasil pengolahan data menunjukkan seluruh nilai p1 dan p2 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat terdapat *outlier*.

3. Uji Validitas Konstruk

Hasil faktor loading menggunakan *software* AMOS dapat dilihat pada nilai *Standardized Regression Weights* setiap variabel. Konstruk dinyatakan valid apabila factor loading pada *standardized loading estimate* bernilai $\geq$ 0,50. Berdasarkan hasil *output standardized loading estimate* pada AMOS, semua faktor loading sudah berada di atas 0,50 sehingga dikatakan valid.

4. Uji Reliabilitas Konstruk

Uji konstruk reliabilitas dapat diketahui dengan rumus *Construct Reliability* (CR) sebagai berikut:

$$CR = \frac{(\sum standardized\ loading)^2}{(\sum standardized\ loading)^2 + \sum \varepsilon j}$$

Dimana:

- *standardized loading* merupakan hasil *estimed standardized loading* untuk setiap indikator; dan
- *εj* merupakan *measurement error* setiap indikator yang diperoleh dari *1-standardized loading*.

Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai CR lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukan bahwa nilai CR untuk seluruh variabel memiliki nilai > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

5. Evaluasi Model

Evaluasi model memperlihatkan bahwa Sebagian besar parameter *Goodness of Fit* (GOF) tidak memenuhi nilai *cut off* sehingga perlu dilakukan modifikasi model. Hasil analisis pengujian kriteria *goodness of fit* setelah modifikasi menunjukan nilai indeks *Chi-Square*, Probabilitas, CMIN/DF, RMSEA, GFI, TLI, CFI, RMR dan IFI memenuhi persyaratan kriteria *goodness of fit indeks*. Sedangkan AGFI memenuhi syarat secara *marginal*. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa model dapat diterima untuk penelitian.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis hubungan langsung dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (p) dan nilai *Critical Ratio* (c.r.) pada *output regression weight*. Apabila $p \leq 0,05$ dan c.r. lebih besar dari 1,95 ($\alpha = 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Sedangkan pengujian hipotesis hubungan tidak langsung dilakukan dengan melihat nilai *Standardized Indirect Effects*. Jika $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel perantara mampu memediasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil pengujian hubungan antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa nilai P sebesar 0,037 lebih rendah dari 0,05. Sementara itu nilai c.r. yang dihasilkan adalah sebesar 2,089 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja memengaruhi kepuasan kerja. Pengujian hubungan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai P sebesar 0,00 yang berarti lebih rendah dari 0,05 dan nilai c.r. didapatkan sebesar 6,615 lebih besar dari 1,96, sehingga disimpulkan bahwa penempatan kerja memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil pengujian hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai P lebih rendah dari 0,05 yaitu sebesar 0,025, sementara itu c.r. didapatkan nilai 2,238 yang berarti lebih besar dari 1,96 sehingga disimpulkan beban kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja. Adapun

hasil pengujian hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai P sebesar 0,546 lebih tinggi dari 0,05, sementara itu c.r. lebih rendah dari 1,96 yaitu sebesar 0,603 sehingga disimpulkan bahwa beban kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai.

Hubungan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja diketahui memiliki nilai P sebesar 0,035 lebih rendah dari 0,05 sementara itu nilai c.r. ditemukan lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 2,111 yang berarti bahwa fasilitas kerja memengaruhi kepuasan kerja. Namun demikian, fasilitas kerja diketahui tidak dapat memengaruhi kinerja pegawai karena nilai P menunjukkan angka 0,661 dan c.r. sebesar 0,439. Nilai P ini lebih besar dari 0,05 dan nilai c.r. lebih rendah dari 1,96.

Hasil pengujian hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai P lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,544 dan nilai c.r. lebih kecil dari 1,96 yaitu sebesar 0,607, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memengaruhi kepuasan. Selain itu, kepemimpinan juga tidak dapat memengaruhi kinerja pegawai karena nilai P yang dihasilkan sebesar 0,885 dan nilai c.r. sebesar 0,144.

Hasil pengujian hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai P sebesar 0,811 dan nilai c.r. sebesar 0,24. Nilai P lebih tinggi dari 0,05 dan nilai c.r. lebih kecil dari 1,96 sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga tidak dapat memediasi hubungan penempatan kerja, beban kerja, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai karena hasil pengujian menunjukkan nilai P lebih tinggi dari 0,05 yaitu masing-masing sebesar 0,689, 0,685, 0,775, dan 0,820.

B. Pembahasan

1. Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menemukan bahwa penempatan kerja memengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rohim & Umam, 2020), namun berbeda dengan penelitian (Bagaskara & Rahardja, 2018) yang menemukan bahwa penempatan kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja. Penempatan kerja harus diupayakan sesuai dengan kondisi pegawai dan tempat kerjanya. Hal ini membawa dampak yang baik karena pegawai dapat menikmati tempat kerjanya.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja memengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tamping *et al*. (2018), namun berbeda dengan penelitian Kusuma (2020) yang menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Beban kerja yang diterima harus sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

3. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menemukan bahwa fasilitas kerja memengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri et al. (2020). Fasilitas kerja adalah kebutuhan yang penting bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan. Jika fasilitas kerja seperti alat-alat kesehatan dan alat-alat penunjang tersedia dengan baik, maka pegawai akan dapat dengan mudah melaksanakan pekerjaannya dan merasakan kepuasan yang baik pula.

4. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.**

   Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan tidak memengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rivaldo dan Ratnasari (2020), namun berbeda dengan penelitian Prawira (2020) yang menemukan kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja. Hadirnya pemimpin-pemimpin dengan usia yang relatif muda dan dengan berbagai karakter tidak menjadi kendala dalam menghadapi perkembangan rumah sakit yang semakin menantang.

5. **Pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.**

   Hasil penelitian menemukan bahwa penempatan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aldy (2020), namun berbeda dengan penelitian Azizah (2019) yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai. Penempatan kerja yang dilakukan di RSI PKU Muhammadiyah Tegal telah diupayakan sesuai dengan kondisi pegawai. Jika pegawai ditempatkan di tempat yang sesuai dengan pendidikan, keterampilan dan minatnya maka mereka akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

6. **Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai.**

   Hasil penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kusuma (2020), namun berbeda dengan penelitian Neksen *et al*. (2021) yang menemukan beban kerja memengaruhi kinerja pegawai. Jumlah pasien yang semakin bertambah menjadi tanda bahwa beban kerja yang diterima pegawai semakin tinggi. Namun nampaknya hal itu tidak menjadi aspek yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Pegawai tetap melakukan aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan meskipun ramainya pengunjung rumah sakit semakin meningkat.

7. **Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.**

   Hasil penelitian mengemukakan bahwa fasilitas kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kelatow *et al*. (2016), namun berbeda dengan penelitian Suban *et al*. (2020) yang membuktikan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja adalah kebutuhan yang penting bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan. Namun ternyata hal itu tidak membuat pegawai bersandar pada hal itu. Tidak berpengaruhnya fasilitas kerja

terhadap kinerja pegawai menyiratkan bahwa tersedia atau tidaknya peralatan kerja dengan baik maka pegawai akan tetap bekerja seperti biasa.

8. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.**

   Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan tidak memengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tampi *et al*. (2021), namun berbeda dengan penelitian Amirudin dan Ariyanto (2020) yang membuktikan bahwa kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja pegawai. Tidak berpengaruhnya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat disebabkan karena sistem kerja di rumah sakit yang sudah berjalan. Sehingga siapapun yang menjadi pemimpin, maka pegawai akan tetap bekerja seperti biasa.

9. **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.**

   Hasil penelitian menemukan kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian Gani (2020), namun berbeda dengan penelitian Asmawiyah *et al*. (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan merupakan suasana bahagia yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan dapat terjadi karena pengaruh beberapa faktor seperti penempatan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja. Meski tidak dapat memengaruhi kinerja pegawai, kepuasan menjadi hal yang perlu ada pada setiap individu pegawai sehingga potensi terjadinya turn over dapat diminimalkan.

10. **Pengaruh Penempatan kerja, beban kerja, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.**

    Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan penempatan kerja, beban kerja, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan kinerja sejatinya merupakan dua hal yang cukup penting bagi rumah sakit sehingga keduanya perlu dijaga supaya rumah sakit dapat berjalan dengan baik. Penempatan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, namun kepuasan tidak dapat memengaruhi kinerja pegawai.

    Beban kerja harus diberikan secara proporsional sehingga membuat pegawai merasakan kepuasan yang baik, namun demikian untuk meningkatkan kinerja nampaknya beban kerja tidak dapat memengaruhi kinerja meskipun kepuasan meningkat. Ketersediaan fasilitas yang memadai memberikan kemudahaan terhadap aktivitas-aktivitas kerja yang dilakukan, namun ternyata hal ini tidak dapat meningkatkan kinerja meskipun telah timbul kepuasan akibat terpenuhinya fasilitas kerja. Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam operasional rumah sakit, namun siapapun yang menjadi pemimpin dan bagaimanapun sikapnya kepada pegawai, nampaknya tidak membuat pegawai meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan

Simpulan yang dapat ditarik dalam analisis adalah penempatan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai RSI PKU Muhammadiyah Tegal, sementara itu kepemimpinan tidak dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penempatan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan beban kerja, fasilitas kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi penempatan kerja, beban kerja, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

BIBLIOGRAFI

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo. Google Scholar

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Vol. 106). Unimal Press: Universitas Malikussaleh.

Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV. Artha Samudra.

Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, *7*(2), 80–90. Google Scholar

Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 905–914. Google Scholar

Fahmi, L. I., & Ratnawati, S. (2020). *Teknologi Informasi sebagai Fasilitas Kerja dalam eningkatkan Efektifitas Kerja di Pengadilan Negeri agelang Kelas IB*. *9*(2), 436–444. Google Scholar

Mauraksa, A., Danial, D. M., & Norisanti, N. (2019). Analisis Beban Kerja dan Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Budgeting : Journal of Bussiness, Management and Accounting*, *1*(1), 21–27. Google Scholar

Monita, M. ega, Idris, A., & Alaydrus, A. (2018). Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja (Studi Kasus masyarakat Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda). *EJournal Ilmu Pemerintahan*, *6*(3), 1271–1284. Google Scholar

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667 Google Scholar

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *2*(2), 105–112. Google Scholar

Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(3), 4164–4173. Google Scholar

Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 28–40. Google Scholar

Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. Google Scholar

Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Malang: Tunggal Mandiri Publishing.

Rahadi, D. R., & Susilowati, E. (2019). *Perilaku Organisasi (Konsep & Implementasi)* (1st ed.). Bogor: PT. Filda Fikrindo.

Rohim, N., & Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, *2*(2), 105–116. Google Scholar

Rusby, Z. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR. Google Scholar

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Suwandi. (2021). The Effect of Corporate Social Responsibility, Working Capital Efficiency, Earning Per Share on Company Performance and Mining Company Value 2019-2020. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 68–80. Google Scholar

Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik* (Vol. 148). Sumedang: IPDN PRESS. Google Scholar

Copyright holder:
Farid Hidayat, Suwandi, Roberto Akyuwen (2022)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under: