

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RS.ISLAM IBNU SINA PEKANBARU

Oleh : Amelia Putri

Pembimbing: Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

***Abstract.** This research was conducted to determine and analyze the influence of training and work environment on the job satisfaction of inpatient nurses in hospitals. Islam Ibn Sina Pekanbaru. The independent (free) variables in this study are training (X1) and work environment (X2), and the dependent variable in this study is nurse job satisfaction (Y). The problem in this research is the high turnover rate of nurses at Ibnu Sina Islamic Hospital which is shown based on turnover data for the last 5 years. The research method in this research is a quantitative method. The population in this study was 76 and the sample in this study was 52 nurses using a sampling technique, namely purposive sampling. The data source in this research is primary data obtained by researchers from the results of distributing questionnaires to 52 nurses at the hospital. Islam Ibnu Sina Pekanbaru which was then classified statistically using the SPSS 24 program. The results obtained in this study show that it is partially known that training has an influence on nurses' job satisfaction, it is partially known that the work environment has an influence on nurses' job satisfaction, simultaneously training and The work environment has an influence on nurses' job satisfaction*

Keywords: *Service Quality, Product Quality, Pricing, Consumer Satisfaction*

PENDAHULUAN

Globalisasi yang terjadi saat ini dapat ditandai dengan adanya persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan harus menyesuaikan perubahan yang terjadi untuk memperoleh keunggulan kompetitif dalam menjalankan bisnis yang sudah dibangun. Setiap organisasi tentu saja membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan. Perawat dituntut harus selalu professional

dalam menjalankan tugasnya dengan menumbuhkan rasa kepedulian dan harus memiliki rasa empati terhadap pasien.

Menurut Mathis dalam (Mathis dan Jackson,2006) Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Agar perusahaan dapat memiliki karyawan yang dapat mewujudkan tujuan-tujuan yang ada, maka perusahaan harus mengadakan pelatihan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan perusahaan sehingga dapat menentukan jenis pelatihan seperti

apa yang dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman.

Menurut Danang Suyanto dalam (Rahmawati *et al.*, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti kebersihan, musik, penerangan dll. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas yang telah diberikan

Menurut Juliansyah dalam (Petrus Dala Wolo, 2015) Kepuasan

pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan.

Rumah sakit Islam Ibnu Sina tentu saja memberikan pelatihan terhadap perawat rawat inap, agar perawat dapat meningkatkan keterampilan klinis dan teknis mereka, termasuk pemahaman yang lebih baik tentang prosedur medis, penggunaan peralatan medis, serta teknologi terbaru dalam perawatan kesehatan. Pelatihan yang diberikan adalah kunci bagi perawat untuk menjadi profesional yang terampil, responsif terhadap perubahan, dan mampu memberikan perawatan berkualitas tinggi kepada pasien

Tabel 1. 1 Pelatihan Yang Diberikan Kepada Perawat Rawat Rawat Inap RSI. Ibnu Sina Pekanbaru Pekanbaru

No	Nama Pelatihan
1.	Pelatihan Peningkatan Mutu Keselamatan pasien
2.	Pelatihan Simulasi Penanggulangan Kebakaran
3.	Pelatihan BHD (Bantuan Hidup Dasar)
4.	Pelatihan Pengendalian Infeksi/PPI
4.	Pelatihan Anestesi
5.	Pelatihan Pelayanan dan Asuhan Pasien
6.	Pelatihan Aseptic Dispensing
7.	Pelatihan Internal
8.	Pelatihan Pasien Safety & Komunikasi Efektif RSI.Ibnu Sina

Sumber: RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Tabel 1.1 merupakan pelatihan yang diberikan kepada perawat rawat inap pada rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru, diantaranya yaitu Pelatihan Peningkatan Mutu Keselamatan pasien, Pelatihan Simulasi Penanggulangan

Kebakaran, Pelatihan BHD, Pelatihan pengendalian infeksi atau PPI, Pelatihan Anestesi, Pelatihan Simulasi penanggulangan Kebakaran, Pelatihan Pelayanan dan Asuhan Pasien, Pelatihan *Aseptic Dispensing*. Pelatihan tersebut

merupakan pekatihan rutin tahunan yang dilakukan oleh perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina selama 5 tahun terakhir. Pelatihan khusus yang hanya diberikan kepada perawat rawat inap yaitu Pelatihan Peningkatan Mutu Keselamatan pasien, Pelatihan Pengendalian Infeksi/PPI, Pelatihan *Anestesi*,

Pelatihan Pelayanan dan Asuhan Pasien, Pelatihan *Aseptic Dispensing*. Akan tetapi pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, terdapat permasalahan terhadap kepuasan perawat rawat inap, hal ini di karenakan tingginya tingkat *turnover* perawat rawat inap yang di khawatirkan dapat mengurangi keefektifan produktifitas rumah sakit

Tabel 1. 2 Data jumlah turnover perawat Rawat Inap pada RSI. Ibnu Sina Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah perawat awal tahun	Jumlah perawat masuk	Jumlah perawat keluar	Jumlah perawat akhir tahu
1	2019	127	8	20	115
2	2020	115	20	28	107
3	2021	107	4	10	101
4	2022	101	7	22	86
5	2023	86	3	13	76

Sumber:Rs. Ibnu sina 2023

Menunjukkan bahwa tingkat perputaran perawat rawat inap pada Rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi perawat yang keluar dari pekerjaannya. Tingginya tingkat jumlah yang keluar yang terjadi menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat itu rendah. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan peneliti sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru”**.

KAJIAN TEORI Pelatihan

Menurut (Notoatmodjo, 2009) Pelatihan (*training*) adalah

bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang Menurut Gary Dessler dalam (Faisal, 2020) menjelaskan pelatihan adalah proses untuk mengajarkan karyawan baru atau karyawan sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti memperlihatkan kepada tenaga penjual baru mengenai cara menjual produk anda.

Menurut Mangkunegara (Yoyo Sudarso, 2018) menjelaskan bahwa pelatihan dapat dibagi menjadi lima indikator sebagai berikut:

- a. Instruktur, Pelatihan pada umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka pelatih yang dipilih untuk

memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten.

- b. Peserta, Peserta tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu, peserta harus dapat menguasai materi dan kualifikasi yang sesuai, dan peserta juga harus berpartisipasi
- c. Materi, Pelatihan sdm merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan yang mudah dipahami dan tujuan dari pelatihan yang hendak dicapai oleh perusahaan, dan materinya pun harus *update* agar peserta mudah memahami cara penyelesaian dari permasalahan yang ada.
- d. Metode Pelatihan, Metode akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sdm yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi, karakteristik dan komponen peserta pelatihan.
- e. Tujuan Pelatihan, Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan untuk dapat meningkatkan keterampilan khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan di selenggarakan.
- f. Sasaran, Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terstruktur.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Wibowo, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas tugas yang di berikan.

Menurut Nitisemito dalam (Wahyuni, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan.

Menurut Siagian dalam (Ita Rahmawati L. S., 2020) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan keselamatan kerja. Pertimbangan
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai, peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang embannya di dalam perusahaan.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kareteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya dicapai karyawan. yang mudah
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan

seperti masjid dan musholla untuk karyawan. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Hubungan rekan kerja setingkat, Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan, Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

- c. Kerjasama antar karyawan, Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Tamini, 2015) bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak. indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans dalam (Indrasari, 2017) yaitu:

- a. Gaji. Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis
- b. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.
- c. Promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan

ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi

- d. Kelompok kerja. Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerja sama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah di lakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja
- e. Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

f.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Lokasi penelitian ini

dilakukan pada pada ruang rawat inap RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang beralamat di JL.Melati, No 60, Harjosari, Kec.Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu perawat rawat inap RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Keseluruhan populasi berjumlah 76 orang perawat pada tahun 2024. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sugiyono (2016) mendefinisikan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan, misalnya karakteristik atau ciri cirri tertentu dengan penelitian, maka ditemukan jumlah sampel penelitian ini adalah 52 orang.

Teknik pengumpulan data, yaitu menggunakan teknik angket (kuesioner). Kuesioner yang peneliti buat berdasarkan indikator variabel penelitian dan diberikan kepada perawat rawat inap RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Variabel tersebut akan dihitung atau di uji secara statistik berdasarkan data yang didapatkan dari jawaban kuesioner dan data primer. Dalam proses analisisnya akan digunakan alat analisis regresi linear sederhana dan berganda dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 24 untuk proses pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $t_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid.

Jika $t_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Untuk menilai kevalidan masing-masing item pernyataan dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing pernyataan dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 52 orang dengan nilai yaitu $df = (n-2) = 52-2 = 50$, maka nilai r_{tabel} adalah 0,2732.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Ketetapan	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,778	0,600	Reliabel
2	Linngkungan Kerja (X2)	0,622	0,600	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0.689	0,600	Reliabel

Pengujian ketiga variabel yang digunakan menunjukkan semua nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Jadi dapat

disimpulkan setiap variabel dapat dikatakan reliabel

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14114199
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.058
	Positive	.053
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan SPSS

Uji normalitas dengan cara melihat diagram plot bila titik mengikuti garis yang melintang dari kiri bawah ke kanan atas maka dikatakan normal, atau dikatakan normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Dan sebaliknya jika tingkat sig $< 0,05$

dapat diartikan tidak normal. diperoleh nilai signifikan pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Artinya adalah bahwa data semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Pelatihan	.846	1.182	Tidak Terjadi Multikonearitas
	Lingkungan Kerja	.846	1.182	Tidak Terjadi Multikonearitas

Sumber: Data Olahan SPSS

Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari $> 0,10$, artinya tidak terjadi multikolinearitas. pada variabel X1 dan X2 hasil nilai tolerance adalah sebesar 0,846 yang artinya $> 0,10$. Dan hasil

nilai VIF yang diperoleh adalah 1,182 yang artinya $< 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikonearitas pada variabel X1 dan X2.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.844	2.660		-.693	.492
	Pelatihan	.024	.058	.064	.418	.678
	Kerja					
	Lingkungan Kerja	.105	.099	.163	1.063	.293

Sumber: Data Olahan SPSS Ver. 26

Didapati hasil uji heterokedastisitas menunjukkan nilai ditemukan hasil sig variabel pelatihan (X1) adalah sebesar 0,492 yang artinya $> 0,05$. Dan sig variabel

lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,293 yang artinya $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel independen.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.650	2.193		.297	.768
	Pelatihan	.428	.052	.681	8.303	.000
	Lingkungan Kerja	.327	.088	.306	3.729	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS

Arti dari angka-angka dalam persamaan di atas adalah:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,650
Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian ini adalah 0,650 yang berarti jika nilai variabel pelatihan dan lingkungan kerja sama dengan 0, maka nilai tetap kepuasan kerja karyawan pada Perawat Rawat Inap RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru sebesar 0,650.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,428 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel pelatihan (X1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,428 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2) tetap atau konstan
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,327 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel lingkungan kerja (X2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,327 dengan asumsi variabel pelatihan (X1) tetap atau konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel variabel pelatihan 0,428 dan lingkungan kerja sebesar 0,327 bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel akan terjadi kenaikan antara X1 dan X2 secara bersamaan, maka kenaikan Y adalah $0,428 + 0,327 = 0,755$ dengan asumsi variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) tetap atau konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7
Hasil Uji Parsial Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja
Pada Perawat Rawat Inap RS.Islam
Ibnu Sina Pekanbaru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.391	1.752		3.649	.001
	Pelatihan	.503	.053	.801	9.467	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS

Dituliskan bahwa nilai t hitung adalah sebesar $9,467 > 2,008$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima yang berarti pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

(Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru” dapat diterima.

Tabel 8
Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja terhadap
Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap RS.Islam
Ibnu Sina Pekanbaru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.495	3.121		2.401	.020
	Lingkungan Kerja	.614	.124	.573	4.947	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS

Dituliskan bahwa nilai t hitung adalah sebesar $7,495 > 2,009$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H2 dapat diterima yang berarti lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap

kepuasan kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Perawat Rawat Inap RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru” dapat diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.658	2	85.829	63.326	.000 ^b
	Residual	66.412	49	1.355		
	Total	238.070	51			
a. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen						
b. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, Penetapan Harga						

Sumber: Data Olahan SPSS

Nilai Ftabel sebesar 63,326 > 3,12 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Terdapat pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perawat Rawat Inap RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru” dapat diterima. Jadi dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.710	1.16420

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Ver. 26

Tabel 9 menunjukkan nilai Adjusted R Square (R²) yaitu sebesar 0.721 Artinya bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 72.1% terhadap kepuasan kerja perawat sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RS. Islma Ibnu Sina Pekannbaru

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja perawat menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki t_{hitung} sebesar 9,467 lebih besar dari T_{tabel} 2,008 dengan signifikan 0,0000 lebih < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru” dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RS. Islma Ibnu Sina Pekannbaru

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ditemukan bahwa nilai t hitung adalah sebesar 4,947 > 2,008 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H_2 diterima yang berarti lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Perawat Rawat Inap RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru” dapat diterima.

Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RS. Islma Ibnu Sina Pekannbaru

Hasil uji f menunjukkan hasil signifikan dari pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja pada RSI. Ibnu Sina Pekanbaru. Hal tersebut dibuktikan dari

nilai F_{hitung} > F_{tabel} sebesar 63.326 > 3,19 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Terdapat pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perawat Rawat Inap RSI. Ibnu Sina Pekanbaru” dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan yang telah diperoleh mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel pelatihan memperoleh hasil sangat baik, dilihat dari 4 indikator diantaranya instruktur, peserta, materi, metode. Dimensi dengan skor tertinggi yaitu pada dimensi peserta dan dimensi metode, sedangkan skor terendah berada pada dimensi instruktur. Untuk lingkungan kerja sudah sangat kondusif. Dilihat dari 2 indikator, skor tertinggi yaitu pada dimensi lingkungan kerja nonfisik, dan skor terendah terdapat pada dimensi lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hasil penelitian RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru sudah memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif kepada perawat sesuai dengan kebutuhan dan juga kenyamanan perawat. Untuk Kepuasan kerja perawat sudah cukup puas. Diperoleh hasil dari 3 indikator yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, dan kelompok kerja. Dimana terdapat skor tertinggi berada pada dimensi pekerjaan itu sendiri, dan dimensi terendah pada gaji. Artinya kepuasan kerja di RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru sudah terbentuk

dengan baik meskipun masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kuantitas serta kualitas dari dimensi gaji, maka dari itu masih perlu ditingkatkan kedepannya agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai.

2. Berdasarkan analisis secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa:
 - a. Secara parsial parsial dapat dilihat bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Berdasarkan hasil tersebut sehingga ditemukan hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja perawat pada RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru” dapat diterima.
 - b. Secara parsial dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Berdasarkan hasil tersebut sehingga ditemukan hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru” dapat diterima.
 - c. Secara simultan dapat dilihat bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Sehingga hipotesis yang ketiga berbunyi “Terdapat pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru” dapat diterima.

SARAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan,peneliti memberikan saran sebagai bahan pertimbangan yang mungkin akan dapat digunakan bagi RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Adapun saran sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan pada RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru sudah sangat baik, namun pada dimensi instruktur terdapat dimensi terendah. Peneliti menyarankan instruktur pelatihan yang melaksanakan pelatihan pada RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru harus dengann seorang instruktur yang dapat menguasai materi, serta profesional dibidangnya sehingga proses pelatihan dapat dijalankan dengan terstruktur dan sebagaimana semestinya.
2. Pada variabel lingkungan kerja pada RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru sudah sangat baik, namun pada dimensi lingkungan kerja fisik merupakan skor terendah, hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memberikan fasilitas yang lebih lengkap lagi seperti penyediaan mesin foto *copy* yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh karyawan,dan juga fasilitas tempat ibadah yang lebih nyaman.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru terhadap variabel kepuasan kerja, keseluruhan nilai dimensi cukup puas, namun pada dimensi gaji terdapat skor terendah, Peneliti menyarankan RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru agar dapat mengevaluasi lagi

- pemberian gaji dan bonus yang di berikan kepada perawat agar sesuai dengan kinerja yang diberikannya terhdap rumah sakit, supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih mengembangkan dan mendalami objek dengan menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RS.Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Faisal, M. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah M-Progress* .
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Ita Rahmawati, L. S. (2020). *Karakteristik individu dan lingkungan kerjaserta pengaruhnyaterhadap kepuasan kerja karyawan*. Jombang: LPPM Universitasb KH, Waabhasbullah.
- Notoatmodjo, P. D. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Petrus Dala Wolo, R. T. (2015). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada rsud TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* .
- Tamini, A. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobol Medan. *Jurnal Bisnis Administras*
- Wahyuni, d. I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tablong. [Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB](http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB) .
- Wibowo, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* .
- Yoyo Sudarso, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.