

# **SKRIPSI**

**PENGARUH DESAIN PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA  
MEDIS RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH GIGI DAN MULUT  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**ISTI MEILIANI AYUNANDA**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH DESAIN PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH GIGI DAN MULUT PROVINSI SULAWESI SELATAN**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**ISTI MEILIANTI AYUNANDA  
A021181314**



kepada:

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# SKRIPSI

## PENGARUH DESAIN PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH GIGI DAN MULUT PROVINSI SULAWESI SELATAN

disusun dan diajukan oleh

**ISTI MEILIANTI AYUNANDA**

**A021181314**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

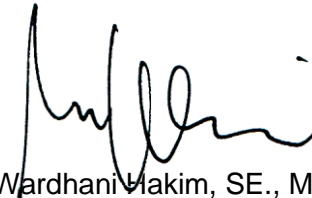
Makassar, 11 Agustus 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. Siti Haerani, SE., M.Si.  
NIP. 19620616 198702 2 001

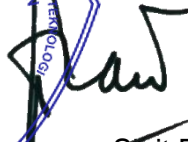
Pembimbing II



Dr. Wardhani Makim, SE., M.Si.  
NIP. 19720525 199702 2 001



Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraeni Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM  
NIP. 19620405 198702 2 001



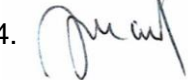
# SKRIPSI

## PENGARUH DESAIN PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH GIGI DAN MULUT PROVINSI SULAWESI SELATAN

Disusun dan diajukan oleh  
**ISTI MEILIANI AYUNANDA**  
**A021181314**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **31 Agustus 2022** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si	Ketua	1. 
2	Dr. Wardhani Hakim, S.E., M.Si	Sekretaris	2. 
3	Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM	Anggota	3. 
4	Asty Almaida, S.E., M.Si	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggarose Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM  
NIP. 19620405 198702 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Isti Meilianti Ayunanda

NIM : A021181314

Jurusan/Program Studi : Manajemen/S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH DESAIN PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT KHUSUS  
DAERAH GIGI DAN MULUT PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 11 Agustus 2022  
Yang membuat pernyataan,



*Isti Meilianti Ayunanda*  
Isti Meilianti Ayunanda

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. dan Nabi Muhammad SAW atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Desain Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi Dan Mulut Provinsi Sulawesi Selatan**". Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir dan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi S1 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Tentunya selama proses penyusunan skripsi ini terdapat berbagai hambatan yang dialami oleh penulis namun hal tersebut dapat diatasi dan dilewati oleh penulis berkat arahan, dukungan, dorongan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkan penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dan yang membantu. Adapun ucapan terima kasih penulis berikan kepada:

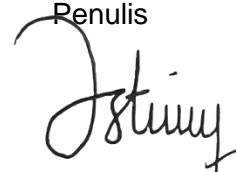
1. Allah SWT. yang senantiasa menyertai, melindungi dan memberikan kemudahan kepada setiap Umat-Nya
2. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Ismail Rachim dan Ibu Agustiani serta Saudara Muhammad Ramdhani Febriansyah, Muhammad Januar Tri Utama, dan Sky yang senantiasa memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang yang melimpah kepada penulis.
3. Prof. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
4. Kedua pembimbing, Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si dan Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si. atas bimbingan, arahan, dukungan, serta saran kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.

5. Kedua penguji, Prof. Dr. Hj. Dian A.S Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM dan Ibu Asty Almaidah, S.E., M.Si yang telah memberikan saran serta meluangkan waktu kepada penulis.
6. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin serta seluruh dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuannya selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Hj. Dian A.S Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM.
8. Dr. Hj. Andi Ratna Sari Dewi, S.E., M.Si. selaku penasihat akademik (PA).
9. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin terkhusus Bapak Tamsir dan Bapak Bustanil yang begitu banyak membantu dalam hal administrasi.
10. Seluruh responden yang telah bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
11. Arfan A. Muin. Terima kasih atas segala bantuan, dorongan, dan doa yang telah diberikan.
12. Teman seperjuangan dari maba, Annisa Vania, Hesti Indah dan Tasya Ramaeta yang telah memberikan motivasi, bantuan dan doa dari awal memasuki perkuliahan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Tadika Mesra (Atikah, Cim, dan Nadia) dan Michael Matandung Parura. Terima kasih telah memberikan banyak bantuan, motivasi, serta selalu ada disaat senang dan susah dari SMA hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.

14. Saudari tercinta Ape, Ratu, Syafa, Icha, dan Titin. Terima kasih untuk selalu ada di setiap senang dan selalu menghibur di setiap sedih.
15. Teman-teman Manajemen 2018 terkhusus anggota keluarga cemara dan sobat bahagia atas segala bantuan, kesenangan dan kebersamaannya.
16. Seluruh pihak yang mengenal dan turut membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Makassar, 11 Agustus 2022

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Isti Meilianti Ayunanda'. The signature is written in a cursive, flowing style with a large initial 'I'.

Isti Meilianti Ayunanda



## ABSTRAK

**"PENGARUH DESAIN PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH GIGI DAN MULUT PROVINSI SULAWESI SELATAN"**

**"THE EFFECT OF JOB DESIGN, WORK ENVIRONMENT, AND JOB SATISFACTION ON MEDICAL PERSONNEL PERFORMANCE IN RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH GIGI DAN MULUT PROVINSI SULAWESI SELATAN"**

**Isti Meilianti Ayunanda  
Siti Haerani  
Wardhani Hakim**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga medis pada RSKDGM Provinsi Sulawesi Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Adapun jumlah sampel yang digunakan sejumlah 43 tenaga medis khususnya dokter PNS di RSKDGM Provinsi Sulawesi Selatan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis yaitu uji T (Parsial) dan uji dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSKDGM Provinsi Sulawesi Selatan, kemudian berdasarkan hasil uji dominan ditemukan variabel yang paling dominan terhadap kinerja tenaga medis RSKDGM adalah lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Desain Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

*This study aims to analyse the effect of job design, work environment, and job satisfaction on medical personnel performance in RSKDGM Provinsi Sulawesi Selatan. The data used in this study were obtained from a questionnaire (primary). this study used non-probability sampling technique. The number of samples used is 43 medical personnel especially civil servant doctors in RSKDGM Provinsi Sulawesi Selatan. The analytical method used is a multiple linear regression analysis with hypothesis testing, which is partial test and dominant test. The results show that job design, work environment, and job satisfaction variables have a positive and significant impact on the medical personnel performance in RSKDGM Provinsi Sulawesi Selatan. Then, based on the results of the dominant test, the result show that the most dominant variable on the medical personnel performance in RSKDGM Provinsi Sulawesi Selatan was the work environment.*

**Keywords:** Job Design, Work Environment, Job Satisfaction, Performance

## DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	<b>1</b>
1.2 Rumusan Masalah.....	<b>5</b>
1.3 Tujuan Penelitian.....	<b>5</b>
1.4 Manfaat Penelitian.....	<b>6</b>
1.5 Sistematika Penulisan.....	<b>6</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Desain Pekerjaan.....	<b>8</b>
2.1.1 Pengayaan Pekerjaan.....	8
2.1.2 Perluasan Pekerjaan.....	9
2.1.3 Rotasi Pekerjaan.....	10
2.2 Model Karakteristik Pekerjaan.....	<b>12</b>
2.3 Lingkungan Kerja.....	<b>13</b>
2.3.1 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	14
2.3.3 Dampak Lingkungan Kerja.....	15
2.4 Kepuasan Kerja.....	<b>15</b>
2.4.1 Dimensi Kepuasan Kerja.....	16
2.4.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	16
2.5 Kinerja.....	<b>18</b>
2.5.1 Indikator Kinerja.....	18
2.6 Tinjauan Empirik.....	<b>19</b>
2.7 Kerangka Konseptual.....	<b>19</b>
2.7.1 Hubungan Desain Pekerjaan dengan Kinerja.....	20

2.7.2	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.....	20
2.7.3	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	21
2.8	Hipotesis Penelitian.....	<b>22</b>
BAB III	METODE PENELITIAN.....	23
3.1	Rancangan Penelitian.....	<b>23</b>
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	<b>23</b>
3.3	Populasi dan Sampel.....	<b>23</b>
3.3.1	Populasi.....	23
3.3.2	Sampel.....	23
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	<b>24</b>
3.4.1	Jenis Data.....	24
3.4.2	Sumber Data.....	24
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	<b>24</b>
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	<b>25</b>
3.6.1	Variabel Penelitian.....	25
3.6.2	Definisi Operasional.....	25
3.7	Instrumen Penelitian.....	<b>26</b>
3.8	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	<b>27</b>
3.8.1	Uji Validitas.....	27
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	27
3.9	Teknik Analisis Data.....	<b>27</b>
3.9.1	Analisis Deskriptif.....	27
3.9.2	Penentuan Range.....	27
3.9.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	28
3.10	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	28
3.11	Uji Hipotesis.....	<b>29</b>
3.11.1	Uji T (Parsial).....	29
3.11.2	Uji Variabel Dominan.....	29
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1	Gambaran Umum dan Sejarah RSKDGM Provinsi Sulawesi Selatan.....	<b>30</b>
4.2	Analisis Karakteristik Responden.....	<b>31</b>
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	32
4.3	Analisis Deskriptif.....	<b>32</b>
4.3.1	Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor Variabel.....	33

4.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	<b>39</b>
4.4.1 Uji Validitas .....	39
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	40
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	<b>41</b>
4.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	<b>42</b>
4.7 Uji Hipotesis .....	<b>42</b>
4.7.1 Uji Parsial (Uji T) .....	42
4.7.2 Uji Dominan .....	44
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....	<b>45</b>
4.8.1 Pengaruh Desain Pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) Tenaga Medis RSKDGM Provinsi Sulsel.....	45
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y) Tenaga Medis RSKDGM Provinsi Sulawesi Selatan .....	46
4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y) Tenaga Medis RSKDGM Provinsi Sulawesi Selatan .....	47
 BAB V PENUTUP .....	 <b>49</b>
5.1 Kesimpulan.....	<b>49</b>
5.2 Saran .....	<b>49</b>
 LAMPIRAN .....	 <b>56</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kinerja Dokter PNS RSKDGM 2018-2020.....	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1	Definisi Operasional .....	25
Tabel 3.2	Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert .....	26
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	32
Tabel 4.4	Hasil Uji Frekuensi Variabel Desain Pekerjaan .....	33
Tabel 4.5	Hasil Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja .....	35
Tabel 4.6	Hasil Uji Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 4.7	Hasil Uji Frekuensi Variabel Kinerja.....	38
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas .....	39
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	41
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	41
Tabel 4.11	Hasil Koefisien Determinasi .....	42
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji Statistik T) .....	43
Tabel 4.13	Hasil Uji Dominan .....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Penelitian.....	21
------------	---------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan zaman, dunia bisnis mengalami perubahan secara pesat dan cepat. Hal ini menjadi sebuah tantangan baru bagi organisasi untuk mengembangkan inovasi yang tepat agar tetap bersaing. Kuat atau rapuhnya suatu organisasi bergantung dari bagaimana seorang pemimpin dapat mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif.

Menurut Sinambela (2016), sumber daya dapat dibagi menjadi dua yaitu sumber daya manusia dan sumber daya alam. Pada dasarnya sumber daya manusia menjadi sumber daya utama dan aset terbesar yang dimiliki setiap organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi indikator penting sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga diperlukan pekerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang cakap dalam meningkatkan efektifitas dan kinerja organisasi. Menurut Paais & Pattiruhu (2020), sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan tuntutan serta kemampuan organisasi sehingga menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang dapat menunjang peningkatan kinerja organisasi serta membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu organisasi dengan sistem kerja yang kompleks adalah rumah sakit (Sipatu, 2019). Penting bagi rumah sakit sebagai organisasi untuk terus berbenah dalam perkembangan dunia kesehatan. Kualitas sumber daya manusia dan mutu pelayanan pada rumah sakit sangat penting karena menyangkut keselamatan manusia. Struktur rumah sakit yang terdiri dari banyak unit kerja membutuhkan sistem kerja yang baik dan berkelanjutan. Dalam rangka

menunjang kesembuhan pasien peranan tenaga medis sangat menentukan sekali dalam memberikan perawatan (Depkes RI, 2009).

Rumah sakit didirikan dan diselenggarakan dengan tujuan utama memberikan pelayanan kesehatan, tindakan medis dan diagnostik untuk memenuhi kebutuhan pasien (Dwi, 2017). Dalam mendukung hal diatas diperlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Pada Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Provinsi Sulawesi Selatan, kinerja tenaga medis khususnya dokter menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian khusus karena menjadi tolak ukur produktivitas dan kualitas dari pelayanan yang diberikan tenaga medis terhadap pasien. Untuk melihat tingkat kinerja dokter, berikut data penilaian kinerja dokter khususnya dokter PNS pada Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018-2020:

**Tabel 1.1 Data Kinerja Dokter PNS RSKDGM 2018-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Dokter</b>	<b>Rata-Rata Kinerja</b>
2018	40	85,21
2019	41	84,97
2020	43	84,93

*Sumber : Data Kinerja Dokter PNS Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2020*

Dari tabel yang disajikan, terlihat bahwa tingkat kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Provinsi Sulawesi Selatan mengalami penurunan kinerja dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan yang diberikan kepada pasien dapat berkualitas.

Kinerja sendiri telah menjadi fokus manajer dalam menangani berbagai isu yang berkaitan dengan kegiatan manajerial suatu organisasi. Russel dalam Tsauri (2014), secara umum mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan selama satu periode waktu tertentu. Kinerja organisasi yang



baik bergantung pada kinerja pekerjanya sehingga organisasi tidak hanya berfokus terhadap pencapaian tujuan saja, melainkan organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pekerja mereka (Cahyani & Ardana, 2013).

Kinerja pekerja biasanya dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam suatu organisasi. Menurut Ali dan Zia-ur-Rehman (2014), salah satu aspek yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yakni desain pekerjaan. Desain pekerjaan merupakan proses menguraikan dan menetapkan tugas-tugas seseorang dalam posisi kerja tertentu agar dapat diselesaikan secara efisien dan efektif (Asuah-Doudu, Smith, & Thein, 2019). Dalam hal ini, desain pekerjaan berfokus pada bagaimana dan kapan tugas harus dikerjakan serta teknik, proses dan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Terdapat berbagai penelitian yang membuktikan hubungan antara desain pekerjaan dan kinerja karyawan. Al-Hamed (2016) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara desain pekerjaan yang terdiri dari variasi tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi kesehatan swasta Yordania. Selanjutnya, Malkanthi & Ali (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara desain pekerjaan yang diukur menggunakan variasi tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik yang efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pada Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Provinsi Sulawesi Selatan telah menetapkan kebijakan untuk karakteristik pekerjaan dengan menguraikan pembagian tugas dan tanggung jawab para tenaga medis sesuai dengan unit kerjanya masing-masing serta melakukan sistem rotasi kerja dengan melakukan pemindahan tenaga medis dari satu unit ke unit lain yang berbeda sebagai kesempatan bagi tenaga medis untuk memperluas keterampilan dan menambah pengalaman serta mengurangi kemonotonan.

Selain desain pekerjaan, lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Josephine, 2017). Dalam organisasi kesehatan, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja tenaga medis. Menurut Sedarmayanti dalam Al-Omari & Okasheh (2017), lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya secara ideal, aman, sehat dan merasa nyaman. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Edem, Akpan, & Pepple (2017), kinerja tenaga kesehatan dapat menurun ketika lingkungan tempat kerja tidak direncanakan dengan baik sehingga menimbulkan motivasi yang buruk dan penurunan produktivitas. Ketika karyawan mengalami permasalahan dalam lingkungan kerjanya, maka hal tersebut memungkinkan karyawan tidak fokus terhadap pekerjaannya sehingga mengakibatkan kesalahan dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan (Demus, 2015).

Selanjutnya, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Handoko dalam Toyo (2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Dalam pelayanan kesehatan, kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja tenaga medis (Hanan dalam Platis, Reklitis dan Zimeras, 2015).

Menurut Lie dan Siagian (2018), semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitiannya yang menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada CV Union Planner.

Mengingat bahwa adanya beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja para pekerja, maka penulis mengangkat topik **“Pengaruh Desain Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut (RSKDGM) Provinsi Sulawesi Selatan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Prov. Sulawesi Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Prov. Sulawesi Selatan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Prov. Sulawesi Selatan?
4. Manakah diantara variabel desain pekerjaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Prov. Sulawesi Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Prov. Sulawesi Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Prov. Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Prov. Sulawesi Selatan.
4. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Prov. Sulawesi Selatan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan menghasilkan penerapan kebijakan terhadap upaya meningkatkan kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut (RSKDGM) Prov. Sulawesi Selatan.
  - b. Sebagai analisis dalam pertimbangan pengambilan keputusan pimpinan RSKDGM untuk memperhatikan desain pekerjaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
2. Manfaat Teoritik
  - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi khasanah konseptual dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui desain pekerjaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
  - b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti lain suatu saat nanti terkait dengan desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

- BAB I PENDAHULUAN:** Bab pendahuluan berisi tentang latar belakang yang kemudian melahirkan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian. Di akhir bab akan dijelaskan sistematika penulisan yang digunakan.
- BAB II TINJAUAN PUSTAKA:** Bab ini terdiri dari landasan teori terkait penelitian yaitu desain pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Bab ini juga menguraikan tentang penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian yang diajukan.

**BAB III METODE PENELITIAN:** Bab ini menguraikan rancangan penelitian yang terdiri dari tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian dan analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN:** Bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan, analisis karakteristik responden, analisis deskriptif, hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, hasil uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V PENUTUP:** Bab ini memuat hasil penarikan kesimpulan dari pembahasan bab sebelumnya dan saran-saran yang diberikan oleh penulis terkait hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Desain Pekerjaan**

Menurut Robbins dan Judge (2017), desain pekerjaan merupakan sebuah metode yang dapat digunakan perusahaan untuk mengatur suatu pekerjaan dengan cara menambah maupun mengurangi usaha tersebut.

Menurut DeCenzo, Robbins, dan Verhulst (2016), desain pekerjaan mengacu pada proses mengatur tugas-tugas yang akan dikerjakan seperti bagaimana proses dalam mengerjakan tugas-tugas dan faktor apa saja yang mempengaruhi dalam mengerjakannya.

Menurut Mathis et al. (2017), desain pekerjaan adalah sebuah proses menyusun struktur tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab ke dalam suatu unit pekerjaan yang produktif.

Sedangkan, Menurut Tamhir, Sujanto, & Karnati (2019) desain pekerjaan merupakan proses menetapkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab seseorang kemudian menggabungkan pekerjaan tersebut dengan tugas lainnya yang telah disesuaikan dengan tujuan organisasi maupun kebutuhan individu.

Menurut Mathis dan Jackson (2017) terdapat beberapa pendekatan umum yang biasanya digunakan sebagai bagian dari desain pekerjaan, yaitu:

1. Pengayaan pekerjaan
2. Perluasan pekerjaan
3. Rotasi pekerjaan

##### **2.1.1 Pengayaan Pekerjaan**

Pengayaan pekerjaan memberi karyawan lebih banyak tugas untuk dilakukan sebagai bagian dari pekerjaan dan tanggung jawab mereka dan memberikan mereka otoritas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tambahan tersebut. Pengayaan pekerjaan akan lebih baik ketika memberi tugas

tambahan kepada pekerja yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki.

Menurut DeCenzo, Robbins, & Verhulst (2016), Pengayaan pekerjaan merupakan proses untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi para pekerja dengan cara memperluas konten pekerjaan dari para pekerja itu sendiri.

Menurut Nickels, McHugh, & McHugh (2019), Pengayaan pekerjaan merupakan sebuah strategi yang digunakan untuk memotivasi karyawan melalui pekerjaan itu sendiri. Karyawan akan diberikan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas dari awal hingga tugas tersebut berhasil terselesaikan.

Menurut Mathis et al. (2017), Pengayaan pekerjaan merupakan suatu proses peningkatan ke dalam sebuah pekerjaan dengan menambahkan tanggung jawabnya untuk merencanakan, mengatur, mengendalikan, dan mengevaluasi pekerjaan.

Menurut McShane & Glinow (2017), Pengayaan pekerjaan diartikan sebagai praktik memberikan karyawan tanggung jawab lebih dalam mengatur, merencanakan, serta mengoordinasikan pekerjaan mereka.

### **2.1.2 Perluasan Pekerjaan**

Menurut Msofe (2019), perluasan pekerjaan merupakan salah satu teknik dalam job design yang dimana karyawan diberikan tugas tambahan pada tingkat yang sama. Berbeda dengan pengayaan pekerjaan, perluasan pekerjaan lebih terbatas karena tidak meningkatkan tanggung jawab individu dalam membuat keputusan tetapi memberikan variasi dan tambahan tugas dalam pekerjaan seseorang agar tidak monoton (Esmaeili, Mohammad, & Soltani, 2019)

Menurut Mathis et al. (2017), perluasan pekerjaan merupakan perluasan pekerjaan yang diberikan dengan memperluas jumlah tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

Menurut Gichuki dan Munjuri (2018), perluasan pekerjaan merupakan perluasan variasi pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun sosial karyawan tersebut yang dilakukan dengan penataan, penetapan dan pengecekan terhadap pekerjaan tersebut.

### **2.1.3 Rotasi Pekerjaan**

Menurut Achieng, Ochieng dan Owuor, (2014), rotasi pekerjaan meliputi pemindahan tugas atau tanggung jawab dari satu pekerja ke pekerja lainnya. Rotasi pekerjaan memungkinkan seorang karyawan untuk bekerja di berbagai departemen didalam organisasi untuk mendapatkan wawasan yang lebih baik.

Menurut Mathis et al. (2017), rotasi pekerjaan merupakan sebuah teknik yang digunakan perusahaan untuk mengurangi kemonotonan dalam pekerjaan dengan melakukan pemindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

Menurut Yu dan Zhang (2020), rotasi pekerjaan mengacu pada proses perputaran posisi karyawan dalam suatu organisasi yang dilakukan setiap pergantian periode.

#### **2.1.3.1 Karakteristik Sistem Rotasi Pekerjaan**

Berdasarkan Cheraskin dan Campion dalam Kramar et al. (2017), mengemukakan terdapat beberapa karakteristik dari sistem rotasi pekerjaan yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Digunakan untuk mengembangkan kompetensi dan menambah pengalaman karyawan yang diperlukan dalam posisi manajerial.
2. Rotasi pekerjaan dapat digunakan untuk semua jenjang karyawan.
3. Karyawan mengetahui keterampilan khusus yang dikembangkan dengan rotasi pekerjaan
4. Rotasi pekerjaan dikaitkan dengan proses manajemen karir sehingga karyawan mengetahui kebutuhan pengembangan yang dipenuhi dalam setiap penugasan pekerjaan.



5. Manfaat rotasi pekerjaan dimaksimalkan dan biaya diminimalkan dengan mengelola waktu rotasi untuk mengurangi biaya beban kerja dan membantu karyawan memahami peran rotasi pekerjaan dalam rencana pengembangan mereka.
6. Seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam penugasan job rotation.

### **2.1.3.1 Dimensi Rotasi Pekerjaan**

Menurut Kaymaz (2010), terdapat 5 dimensi yang terbentuk dalam rotasi pekerjaan, yaitu:

1. Monoton  
Monoton merupakan tingkat seberapa menekan pekerjaan yang dilakukan pegawai. Hal ini terjadi ketika pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai itu kurang bervariasi dan membuat pekerja bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi  
Pada pengaplikasiannya, rotasi pekerjaan dapat mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan kompetensi para pegawai. Melalui penerapan job rotation, pegawai dapat mengetahui hubungan dan kondisi pekerjaan antar departemen.
3. Pengembangan keterampilan manajerial  
Menerapkan rotasi pekerjaan juga dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk membangun karir, memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan manajerial dan mendapatkan pengalaman yang dibutuhkan.
4. Interaksi sosial  
Pengaplikasian rotasi pekerjaan dapat membangun relasi antar departemen. Hal ini disebabkan karena adanya interaksi langsung yang terjadi dengan pegawai antar departemen.

5. Menentukan posisi atau pekerjaan yang tepat

Melalui rotasi pekerjaan, perusahaan dapat melakukan observasi kinerja pegawai sebagai salah satu alat untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuannya.

## **2.2 Model Karakteristik Pekerjaan**

Dikembangkan oleh Hackman dan Oldham dalam Robbins, Judge dan Breward (2018) menyatakan bahwa model dari karakteristik pekerjaan berfokus pada lima karakteristik desain dari pekerjaan yang dapat ditargetkan oleh manajer, yaitu:

1. Keragaman Keahlian

Keragaman keahlian merupakan proses yang memungkinkan para karyawan untuk melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda dengan bakat dan keterampilan yang berbeda.

2. Identitas Tugas

Identitas tugas yaitu mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan dari awal sampai selesai agar tercipta rasa pencapaian

3. Signifikansi Tugas

Signifikansi tugas adalah pekerjaan yang berdampak langsung terhadap organisasi.

4. Otonomi

Otonomi merupakan peningkatan dalam tingkat pengambilan keputusan dan kebebasan dalam memilih bagaimana dan ketika pekerjaan terselesaikan.

5. Umpan Balik

Umpan balik merupakan peningkatan jumlah pengakuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mengkomunikasikannya terhadap karyawan tersebut.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Edward & Purba (2020), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Sedangkan, Osibanjo (2013) menggambarkan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik, geografis, profesional, atau kondisi dimana pekerja berinteraksi dengan rekan kerja dan peralatan untuk melakukan beberapa aktivitas tertentu. Disisi lain, S.Nitisemito dalam Al-Omari & Okasheh (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan cepat terselesaikan.

### **2.3.1 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011), terdapat beberapa jenis dalam lingkungan kerja, yaitu:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan semua kondisi/keadaan disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau umum yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, getaran mekanis, kelembaban, dan lain-lain

#### **2. Lingkungan kerja non-fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua kondisi/keadaan disekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik mencerminkan

keadaan lingkungan tempat kerja berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi komunikasi antara bawahan dengan atasan serta komunikasi antar sesama rekan kerja.

### **2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011) mengemukakan terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

#### **a. Penerangan**

Penerangan menjadi salah satu hal yang menunjang lingkungan kerja karena memiliki manfaat untuk kelancaran pekerjaan karyawan sehingga penerangan perlu diperhatikan agar tetap terang tetapi tidak silau. Pencahayaan yang kurang cukup akan mengakibatkan kurang jelasnya penglihatan sehingga memungkinkan terjadinya kesalahan dalam bekerja dan memperlambat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila pencaayaan cukup maka pekerja dapat lebih teliti dalam pelaksanaan tugasnya sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

#### **b. Sirkulasi Udara**

Sirkulasi udara yang cukup sangat penting dan diperlukan terutama dalam ruangan kerja terlebih disaat ruangan dipenuhi oleh karyawan. Hal yang perlu diperhatikan adalah ventilasi yang memadai untuk mendukung masuk dan keluarnya udara dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

#### **c. Kebisingan**

Kebisingan dalam ruang kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja. Dalam lingkup ruangan kerja, kebisingan perlu dikurangi agar tercipta ketenangan dalam ruang kerja sehingga dapat meningkatkan fokus karyawan saat melakukan pekerjaannya.

#### d. Bau Tidak Sedap

Bau yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dikatakan sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Selain itu, jika bau yang tidak sedap terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan indera penciuman. Salah satu alternatif yang dapat digunakan untuk menghindari atau mengurangi bau yang tidak sedap di tempat kerja tersebut adalah dengan memasang AC (air condition).

#### e. Keamanan

Keamanan menjadi salah satu faktor yang penting dalam lingkungan kerja. Organisasi wajib memberikan jaminan keselamatan dan keamanan dalam bekerja untuk karyawannya. Salah satu cara untuk menjaga keamanan tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga petugas pengaman / satpam.

### **2.3.3 Dampak Lingkungan Kerja**

Menurut Kurniawidjaja dalam Setiawan (2016), jika lingkungan tempat kerja sehat dan aman, maka setiap orang dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sedangkan, jika tempat kerja tidak terorganisir dan tedapat banyak ancaman, kerusakan dan absen sakit tidak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi para pekerja dan berkurangnya produktivitas organisasi/perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pekerja merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun menurut Arep & Hendri (2003), apabila pekerja bekerja dengan orang-orang yang semangat dan termotivasi, maka pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

### **2.4 Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins, Judge dan Breward (2018) kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap

pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan, Christy (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan yang berhubungan erat dengan sikap karyawan. Disisi lain, Priyono dan Marnis (2016), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan keadaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan, pencapaian dan moral kerja.

#### **2.4.1 Dimensi Kepuasan Kerja**

Christy (2016) mengemukakan terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor individu mencakup kepribadian, tingkat dan kualifikasi pendidikan, kecerdasan dan keterampilan, usia, status pernikahan, serta orientasi kerja.
2. Faktor sosial mencakup hubungan dengan kolega, tim kerja, interaksi, dan organisasi informal.
3. Faktor budaya mencakup etnik, sikap, keyakinan, serta nilai-nilai yang berlaku.
4. Faktor organisasi mencakup struktur, prosedur dan kebijakan yang ditetapkan, gaya kepemimpinan, manajemen, teknologi dan organisasi kerja.
5. Faktor lingkungan mencakup pengaruh sosial, pengaruh ekonomi, pengaruh teknis dan pengaruh pemerintah.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Luthans, Luthans, dan Luthans (2021) mengklasifikasikan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu. Yang dimaksud dari hal ini yakni sejauh mana pekerjaan

tersebut dapat memberi karyawan tugas-tugaa yang menarik, kesempatan dalam belajar, dan kesempatan dalam menerima tanggung jawab.

b. Gaji/Upah

Gaji atau upah diakui sebagai faktor yang signifikan berpengaruh dalam kepuasan kerja seseorang. Karyawan sering kali menilai gaji dan tunjangan sebagai cerminan dari bagaimana manajemen memandang kontribusi yang mereka berikan terhadap organisasi.

c. Promosi

Peluang promosi memiliki sejumlah implikasi terhadap kepuasan kerja. Dalam pemberian promosi memiliki efek yang variatif untuk setiap posisi yang ditawarkan. Karyawan yang dipromosikan berdasarkan tingkat senioritas akan meningkatkan kepuasan kerjanya tetapi tidak sebanyak karyawan yang dipromosikan berdasarkan dengan kinerjanya.

d. Pengawasan

Supervision merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Beberapa dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu bagaimana kemampuan seorang manajer dalam melakukan pengawasan, memberikan dukungan serta bantuan teknis terhadap karyawannya seperti berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi pekerjaan karyawnan itu sendiri.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Rekan kerja yang kompeten dan kooperatif dapat mendukung secara sosial karena membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan mudah terselesaikan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Tidak hanya rekan kerja, kondisi kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik seperti lingkungan yang bersih,

karyawan akan lebih mudah dan nyaman dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, ketika kondisi kerja buruk seperti ruangan panas, dan ribut, karyawan akan merasa lebih sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **2.5 Kinerja**

Kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan sebuah organisasi untuk meningkatkan produktivitas dari perusahaan itu sendiri. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja merupakan ukuran hasil kerja seseorang terhadap tugas/pekerjaan yang telah diberikan dengan menggunakan kriteria yang telah ditentukan bersama. Sedangkan Sinambella (2016) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Bastian dalam Tsauri (2014) mengemukakan kinerja sebagai gambaran terkait tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi dari organisasi itu sendiri.

### **2.5.1 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2006), secara umum terdapat beberapa hal yang dianggap sebagai indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Pengetahuan mengenai peraturan yakni kemampuan seseorang dalam memahami tugas tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya
2. Kemampuan seseorang bekerja sama dengan orang lain
3. Kualitas yakni memastikan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan telah sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi
4. Kuantitas yakni jumlah produktivitas seorang pekerja dalam kurun waktu tertentu



## 2.6 Tinjauan Empirik

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Indriyanti et al. (2020)	Pengaruh Desain Pekerjaan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju	Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju dan desain pekerjaan merupakan faktor yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju.
2	Fidiyah, Lubis dan Dewi (2015)	Pengaruh Desain Pekerjaan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang	Berdasarkan hasil penelitian, desain pekerjaan yang diterapkan pada PT Nyonya Meneer Semarang tergolong baik sehingga ditemukan bahwa desain pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Farizki dan Wahyuati (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis (RSU Bhakti Rahayu Surabaya)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan medis di RSU Bhakti Rahayu Surabaya
4	Changgriawan (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada One Way Production
5	Kailola (2019)	Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon

## 2.7 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh desain pekerjaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Desain pekerjaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

### **2.7.1 Hubungan Desain Pekerjaan dengan Kinerja**

Pekerjaan menjadi sebuah dasar dalam membangun produktivitas perusahaan. Setiap perusahaan memiliki desain pekerjaannya masing-masing sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini menjadi sesuatu yang penting didalam perusahaan karena dengan adanya desain pekerjaan, perusahaan dapat menyusun dan menggabungkan pekerjaan agar lebih jelas dan terarah. Desain pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja di berbagai pekerjaan yang berbeda terutama di mana motivasi karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor pekerjaan untuk meningkatkan kinerja (Mathis & Jackson, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Al-Homayan et al. (2013) dalam studinya yang menganalisis hubungan langsung kinerja perawat pada Rumah Sakit Kementerian Kesehatan di Arab Saudi dengan sumber daya pekerjaan yang meliputi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, umpan balik dan keamanan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan antara sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan kinerja perawat.

### **2.7.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja**

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Organisasi bertanggung jawab dalam menyediakan lingkungan kerja yang baik dan ramah yang akan mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan bekerja dengan nyaman (Bushiri, 2014). Menurut Saidi et al. (2019), Kinerja karyawan akan meningkat ketika mereka berada dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sedangkan kinerja karyawan akan menurun ketika mereka merasa tidak nyaman dan tidak aman dalam lingkungan kerjanya.

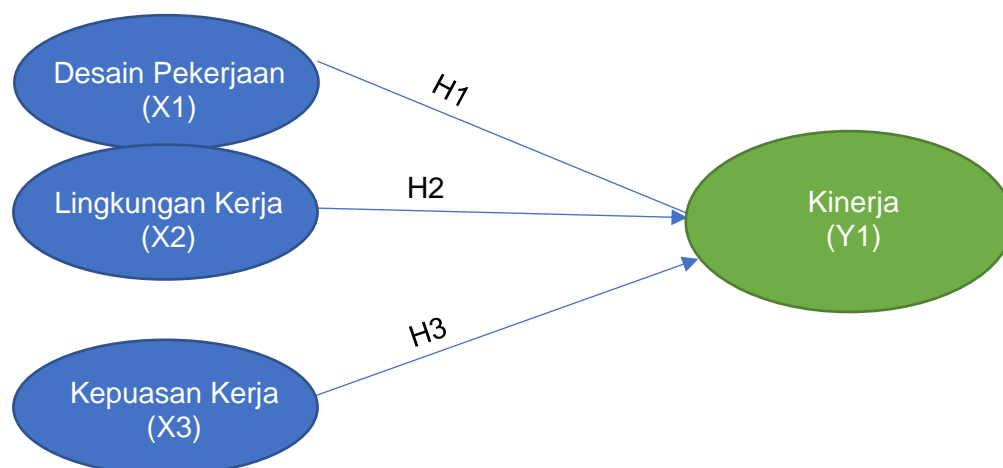
Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Lestary & Harmon (2017) dalam hasil studinya terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia.

### 2.7.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu komponen penting yang menjadi perhatian MSDM dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2021). Menurut Sabuhari et al (2020), seseorang yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, dapat mempengaruhi peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Wijaya (2018) dalam studinya yang menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**



## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Prov. Sulawesi Selatan.
2. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Prov. Sulawesi Selatan.
3. Bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Prov. Sulawesi Selatan.
4. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut Prov. Sulawesi Selatan adalah lingkungan kerja.