

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK/SUBJEK PENELITIAN

Penelitian pada skripsi ini dilakukan di PT. Agro Medika Nusantara. Tujuan pemilihan obyek penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja para karyawannya.

PT. Agro Medika Nusantara merupakan badan hukum untuk Rumah Sakit PTPN VIII Subang yang diresmikan pada hari Jumat, 02/03 Dengan penandatanganan Akta Pendirian tersebut menandakan berdirinya anak perusahaan baru PTPN VIII yang khusus bergerak di bidang kerumah sakitan yang sebelumnya merupakan unit usaha.

RSPTPN VIII dibangun pada tahun 1914 dengan nama Rumah sakit P & T land PT. Tahun 1965 berganti nama menjadi RS PPN Dwikora IV. Tahun 1967 Menjadi RS PP Subang. Tahun 1979 menjadi RS II PTP XIII. Tahun 1996 BergantiMenjadi RS II Subang PTP Nusantara VIII (Persero). Terhitung mulai tanggal 1 Juli 2007 berganti nama menjadi RS PTP NUSANTARA VIII SUBANG.

Rumah Sakit PTPN VIII Subang terletak di tempat yang strategis yaitu ditengah-tengah kota Subang, tepatnya di Jl. Otto Iskandardinata No. 1 Subang, RT.04 RW.01 Kel. Soklat Kab. Subang.

a. VISI

Rumah Sakit Agro Medika Nusantara Subang sebagai pilihan utama bagi masyarakat Subang dan sekitarnya dengan pelayanan prima dan fasilitas layanan yang lengkap pada tahun 2017.

b. MISI

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat
- 2) Melakukan pengkajian dan pengembangan standar pelayanan kesehatan dengan menerapkan system manajemen yang profesional
- 3) Mengupayakan terselenggaranya pelayanan rumah sakit yang berkualitas dengan mengoptimalkan sumberdaya manusia yang tersedia
- 4) Mengupayakan tersedianya sarana dan prasarana yang memenuhi standar pelayanan dengan memanfaatkan teknologi kesehatan secara tepat guna

B. HASIL PENYEBARAN KUESIONER

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Agro Medika Nusantara.

Tabel 4.1
Pembagian Kuesioner

Kuesioner yang dibagikan	223
Kuesioner yang kembali	157
Kuesioner yang tidak kembali	66
Kuesioner yang masuk kriteria (bekerja diatas 5 tahun)	100

Kuesioner disebar sebanyak 223 kuesioner sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di PT. Agro Medika Nusantara. Kuesioner yang kembali berjumlah 157 kuesioner, sehingga kuesioner yang tidak kembali sebanyak 66 kuesioner karena hilang maupun tidak di isi. Dari semua kuesioner yang disebar diseleksi sesuai kriteria pengambilan sampel, maka diterima sebanyak 100 kuesioner.

C. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Sampel dari penelitian mengenai pengaruh keadilan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Agro Medika Nusantara ada 100 orang responden. Bagian ini menyajikan informasi karakteristik dari 100 responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, dan usia. Diketahui frekuensi karakteristik responden dapat dilihat pada diagram di bawah ini:

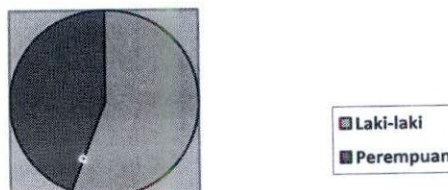
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin

Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frekuensi	Persen (%)
Laki-laki	54	54%
Perempuan	46	46%
Total	100	100



Gambar 4.1
Diagram jenis kelamin

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai frekuensi laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner lebih banyak laki-laki dari pada perempuan.

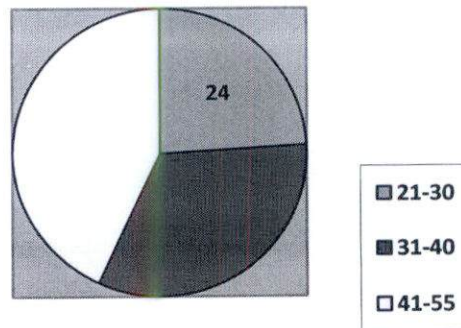
2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia

Tabel 4.3

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frekuensi	Persen (%)
21-30	24	24
31-40	33	33
41-55	43	43
Total	100	100



Gambar 4.2

Diagram Usia/Kelompok Umur

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai frekuensi usia antara 41-55 tahun lebih banyak dari pada 31-40 dan yang terendah yaitu nilai rentang usia 21-30tahun.

E. ANALISIS DESKRIPTIF

Berikut akan dijelaskan mengenai hasil dari kuisiner-kuisisioner penelitian berdasarkan kategori yang ada:

Tabel 4.4
Kategori tingkat jawaban

Kategori	Batas
Sangat Rendah	1 – 1,8
Rendah	1,9 – 2,6
Sedang	2,8 – 3,4
Tinggi	3,5 – 4,2
Sangat Tinggi	4,3 - 5

Hasil statistics deskriptif masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Deskriptif statistic
Keadilan Kompensasi

Keadilan Kompensasi	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Peningkatan kompensasi menggambarkan usaha yang dilakukan	100	2	5	3,65	,796
Peningkatan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	100	2	5	3,52	,797
Peningkatan kompensai menggambarkan apa yang diberikan kepada perusahaan	100	2	5	3,60	,791
Peningkatan kompensasi sesuai dengan kinerja yang diberikan	100	2	5	3,52	,835
Peningkatan kompensasi yang didapatkan teman-teman saya sesuai dengan seharusnya.	100	2	5	3,37	,872
TOTAL				3,532	

Pada Tabel 4.5 variabel keadilan kompensasi menunjukkan jumlah rata – rata seluruh item pertanyaan yaitu 3,532 dalam kategori tinggi.

Tabel 4.6
Deskriptif statistic
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pekerjaan saya memberikan rasa keberhasilan	100	2	5	3.83	.682
Pekerjaan saya menarik	100	1	5	3.98	.765
Saya puas dengan pekerjaan saya	100	2	5	3.94	.679
Sayabener-benar melakukan sesuatu yang berharga dalam pekerjaan saya	100	3	5	4.16	.647
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	100	1	4	2.91	.854
Perusahaan memberikan gaji lebih baik Dari pada pesaing	100	1	5	3.00	.791
Perusahaan memberikan gaji yang adil kepada seluruh karyawan	100	1	5	3.02	.778
Manajer saya selalu mendengarkan setiap saran	100	2	5	3.50	.870
Manajer selalu bersikap adil kepada saya	100	2	5	3.62	.736
Manajer memberikan pujian ketika saya bekerja dengan baik	100	1	5	3.48	.835
Rekan kerja saya selalu mendahulukan kepentingan bersama	100	2	5	3.69	.615
Rekan kerja saya sangat menyenangkan	100	2	5	3.86	.636
Rekan kerja saya sangat bersahabat	100	2	5	3.86	.682
Rekan kerja saya siap membantu ketika dibutuhkan	100	1	5	3.77	.679
TOTAL				3,615	

Pada Tabel 4.6 variabel kepuasan kerja menunjukkan jumlah rata – rata setiap item pertanyaan yaitu 3,615 dalam kategori tinggi.

Tabel 4.7
Deskriptif statistic
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ruangkerjasayaterdekorasi denganrapi	100	1	5	3.50	.835
Sayaikutsertamenataruangan kerja agar tertatarapi.	100	1	5	3.79	.743
Syadapatberadaptasidengan temperatur di tempatkerja.	100	2	5	3.73	.601
Temperatur di tempatkerjatidakmempengaruhisuhu tubuh saya	100	2	5	3.63	.580
Syadapatberadaptasidengan kelembaban di tempatkerja	100	3	5	3.76	.553
Pencahayaanditempatkerjamembantusaya dalam menyelesaikan pekerjaan	100	1	5	3.86	.711
Syadapatberkonsentrasidenganbaikkarenajauh dari kebisingan	100	1	5	3.67	.779
Satuankeamanan di tempatkerjasayasudahbekerjadenganbaiksehinggasayamerasa aman	100	1	5	3.33	.922
Tempatkerjasayaselalubersih	100	1	5	3.39	.840
Syabekerjasamadengansetiaprekanerja	100	2	5	4.04	.634
Syaberpartisipasidalamkegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.	100	2	5	3.98	.651
TOTAL				3,698	

Pada Tabel 4.7 variabel lingkungan kerjamenunjukkan jumlah rata – rata setiap item pertanyaan yaitu 3,698 dalam kategori tinggi.

Tabel 4.8
Deskriptif statistic
Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Selamabekerja, hasilpekerjaansaya lebih baik biladibandingkandenganwaktu yang lalu.	100	2	5	3.79	.671
Selamabekerja, sayaberusahabekerjalebihbaikdarirekankerja.	100	2	5	3.85	.609
Selamabekerja, sayaselalumeningkatkankualitaspekerjaan yang dibebankankepadasaya.	100	3	5	4.02	.603
Sayaberusahamenghasilkankualitaskerja yang baikdibandingkandenganrekanerja	100	3	5	3.94	.664
Selamabekerja, sayaselalumenapaianmenyelesaikan target pekerjaan yang dibebankankepadasaya.	100	2	5	3.87	.614
Selamasayabekerja, sayaselalumenyelesaikanpekerjaantecepatwaktu.	100	3	5	3.86	.603
Selamabekerja, sayaselalu melakukantugas yang diberikandenganbaikdandelaudatingtepatwaktu.	100	1	5	3.73	.664
Selamasayabekerja, sayaselalumenjagahubungan kerja yang baikdengantemankersaya.	100	3	5	4.08	.598
TOTAL				3,892	

Pada Tabel 4.8 variabel kinerja karyawan menunjukkan jumlah rata – rata setiap item pertanyaan yaitu 3,892 dalam kategori tinggi.

E. UJI KUALITAS INSTRUMEN

a. Uji validitas

Tabel 4.7
Uji Validitas Kualitas Instrumen Keadilan Kompensasi

Variabel	Item	sig	Keterangan
Keadilan Kompensasi	KK1	0,000	Valid
	KK2	0,000	Valid
	KK3	0,000	Valid
	KK4	0,000	Valid
	KK5	0,000	Valid

Dari hasil uji validitas instrument variabel Keadilan kompensasi diatas dapat disimpulkan dengan 5 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas Kualitas Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Item	sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK1	0.000	Valid
	KK2	0.000	Valid
	KK3	0.000	Valid
	KK4	0.001	Valid
	KK5	0.000	Valid
	KK6	0.000	Valid
	KK7	0.000	Valid
	KK8	0.000	Valid
	KK9	0.000	Valid
	KK10	0.000	Valid

Tabel 4.8
Uji Validitas Kualitas Instrumen Kepuasan Kerja

	KK11	0.000	Valid
	KK12	0.000	Valid
	KK13	0.000	Valid
	KK14	0.000	Valid

Dari hasil uji validitas instrument variabel kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan dengan 14 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Uji Validitas Kualitas Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Item	sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0.000	Valid
	LK2	0.000	Valid
	LK3	0.000	Valid
	LK4	0.000	Valid
	LK5	0.000	Valid
	LK6	0.000	Valid
	LK7	0.000	Valid
	LK8	0.000	Valid
	LK9	0.000	Valid
	LK10	0.000	Valid
	LK11	0.000	Valid

Dari hasil uji validitas instrument variabel lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan dengan 11 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Uji Validitas Kualitas Instrumen Kinerja Karyawan

Variabel	Item	sig	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK001	0.000	Valid
	KK002	0.000	Valid
	KK003	0.000	Valid
	KK004	0.000	Valid
	KK005	0.000	Valid
	KK006	0.000	Valid
	KK007	0.000	Valid
	KK008	0.000	Valid

Dari hasil uji validitas instrument variabel kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan dengan 8 pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Uji Kualitas Instrumen Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keadilan Kompensasi	0.926	Reliable
Kepuasan Kerja	0.874	Reliable
Lingkungan Kerja	0.883	Reliable
Kinerja Karyawan	0.875	Reliable

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan nilai cronbach's alpha pada variabel keadilan kompensasi sebesar $0,926 > 0,60$ sedangkan kepuasan kerja sebesar $0,874 > 0,60$ dan variabel lingkungan kerja sebesar $0,883 > 0,60$ serta variabel kinerja karyawan $0,875 > 0,60$. Berdasarkan tabel diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60. Maka dengan demikian instrument penelitian ini telah memenuhi kriteria

valid dan reliable, yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah baik. Karena jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

F. UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini agar diperoleh model analisis yang tepat. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas. Uji asumsi klasik dilakukan 2 kali dengan 2 persamaan regresi sebagai berikut :

Kinerja karyawan = $11,246 + 0,220$ keadilan kompensasi + $0,322$ lingkungan kerja + $0,239$ kepuasan kerja

Kepuasan kerja = $1,850 + 0,195$ keadilan kompensasi + $0,575$ lingkungan kerja

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Variabel dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi diatas 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, artinya data yang kita uji normal. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka hipotesis berdistribusi normal, namun jika nilai probabilitas < 0,05 maka hipotesis tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Uji Normalitas

			Nilai Sig	Keterangan
Persamaan 1			0,130	Data berdistribusi normal
Persamaan transformasi)	2	(sebelum	0,015	Data tidakberdistribusi normal
Persamaan transformasi)	2	(setelah	0,200	Data berdistribusi normal

Berdasarkan tabel di atas, persamaan 1 memiliki nilai sig $0,130 > 0,05$ dan dapat disimpulkan data berdistribusi normal (lolos uji normalitas). Sedangkan persamaan 2 memiliki nilai sig $0,015 < 0,05$ atau data tidak berdistribusi normal, sehingga data persamaan 2 ditransformasi menggunakan $\sqrt{k-x}$. Setelah data di transformasi menggunakan $\sqrt{k-x}$, persamaan 2 memiliki nilai sig $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Selanjutnya data yang diolah pada persamaan 2 menggunakan data yang telah ditransformasi atau telah lolos uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas Persamaan 1

Model	Collinearity Statistics		keterangan
	Tolerance	VIF	
Keadilan kompensasi	0,729	1,371	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,729	1,371	Tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas Persamaan 2

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Keadilan kompensasi	0,661	1,513	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,468	2,137	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan kerja	0,483	2,072	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan output diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas :

Uji heteroskedastisitas pada persamaan 1 menggunakan uji park, yaitu dengan menguji variabel independen ke Ln residual kuadrat dan di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

	Sig	Keterangan
Keadilan kompensasi	0,464	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,116	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada persamaan 2 menggunakan uji glejser, yaitu dengan menguji variabel independen ke abs residual dan di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

	Sig	Keterangan
Keadilan kompensasi	0,090	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,747	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,637	Tidak terjadi heteroskedastisitas

G. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Pengaruh Langsung

1.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap budaya organisasi. Hasil pengujian t test disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Uji t Parsial Persamaan 1

	Beta	Std. error	Sig
Konstan		0,266	0,000
Keadilan kompensasi	0,195	0,079	0,024
Lingkungan kerja	0,575	0,081	0,000

Berdasarkan output koefisien diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Keadilan kompensasi adalah sebesar 0,195 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan Variabel lingkungan kerja nilai koefisien regresi sebesar 0,575 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4.18
Uji t Parsial Persamaan 2

	Beta	Std. error	sig
Konstan		2,361	0,000
Keadilan kompensasi	0,220	0,095	0,020
Lingkungan kerja	0,322	0,075	0,004
Kepuasan kerja	0,239	0,063	0,031

Berdasarkan output koefisien diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Keadilan kompensasi adalah sebesar 0,220 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan

H1 diterima, sedangkan Variabel Lingkungan kerja nilai koefisien regresi sebesar 0,322 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, dan Variabel Kepuasan kerja bernilai koefisien regresi sebesar 0,239 bernilai positif sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Tes selanjutnya yaitu dengan koefisien determinasi. Koefisien determinasi (adjusted R square) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.485	.475	.53733

a. Predictors: (Constant), SQRT lingkungan kerja, SQRT keadilan kompensasi

b. Dependent Variabel: SQRT kepuasan kinerja

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,697 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,485 yang mengandung pengertian

bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 48,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.433	2.76679

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, keadilan kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variabel: kinerja karyawan

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,671 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,450 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 45 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.21
Uji F simultan persamaan 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.403	2	13.201	45.722	.000 ^b
	Residual	28.006	97	.289		
	Total	54.409	99			

a. Dependent Variabel: SQRT kepuasan k inerja

b. Predictors: (Constant), SQRT lingkungan kerja, SQRT keadilan kompensasi

Pada bagian ini untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata variabel keadilan kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja, dari tabel tersebut terlihat tingkat signifikansi

$0,000 < 0,05$, maka model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.22
Uji F simultan persamaan 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601.148	3	200.383	26.176	.000 ^b
	Residual	734.892	96	7.655		
	Total	1336.040	99			

a. Dependent Variabel: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, keadilan kompensasi, lingkungan kerja

Pada bagian ini untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata variabel kepuasan kerja, keadilan kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, dari tabel tersebut terlihat tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan.

2. Pengujian pengaruh tidak langsung

Tabel 4.23
Pengaruh Tidak Langsung

	Hubungan langsung	Hubungan tidak langsung melalui kepuasan kerja	Keterangan
Keadilan kompensasi – Kinerja Karyawan	0,220	$0,195 \times 0,239 = 0,0466$	Tidak Memediasi
Lingkungan kerja – Kinerja Karyawan	0,322	$0,575 \times 0,239 = 0,1374$	Tidak Memediasi

Dari hasil perhitungan diatas, pengaruh tidak langsung yaitu variabel keadilan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan yang di mediasi

kompensasi yang adil dan tidak pernah ada kesalahan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena karyawan sudah percaya hal tersebut sudah dijalankan perusahaan maka karyawan akan lebih fokus terhadap pekerjaan mereka.

Mayoritas responden berpendapat, pemberian kompensasi di RS. Agro Medika Nusantara sudah cukup adil, karena dirasa sepakat dengan UMP Kab.Subang dan sesuai dengan tingkat pendidikan mereka. Tetapi, masih ada responden yang merasa belum puas dan belum merasa mendapat keadilan, karena beban kerja yang di bebaskan dengan gaji yang di terima.

Karyawan rumah sakit Agro Medika Nusantara merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup adil yang membuat para karyawan merasa cukup puas.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, ini karena setiap karyawan ingin memiliki lingkungan kerja yang baik guna menunjang pekerjaannya. Jika lingkungan kerja yang ada sangatlah baik yang meliputi, nyaman, jauh dari kebisingan, suhu ruangan teratur, keamanan terjamin maka karyawan akan semakin merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

Berbeda halnya dengan perusahaan lain yang memiliki lingkungan kerja yang baik, rumah sakit adalah tempat dimana berkumpulnya orang-orang yang sedang sakit. Maka lingkungan kerja yang bersih, nyaman, bebas dari bau tak sedap yang diharapkan oleh para karyawan rumah sakit. Tentu itu

akan menunjang keberlangsungan pekerjaan karyawan di rumah sakit. Jika lingkungan kerja yang ada sangatlah baik yang meliputi, nyaman, jauh dari kebisingan, suhu ruangan teratur, keamanan terjamin maka karyawan akan semakin merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari I Putu Sedhana dan I Wayan Mudiarta, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian dari (Made Bayu Indra, 2016) dan (Mega Arum Yunanda).

Karyawan rumah sakit Agro Medika Nusantara merasa bahwa lingkungan kerja yang di tempat mereka bekerja sudah cukup baik yang membuat para karyawan merasa puas. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan, karena semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja pada karyawan.

3) Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keadilan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadilan pemberian kompensasi di perusahaan terhadap karyawannya sangat rentan dan beresiko terjadinya gesekan atau kecemburuan antar pegawai.

Adanya sistem pemberian kompensasi yang baik dari RS. Agro Medika Nusantara dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaiknya, karena lingkungan sangat berpengaruh terhadap *mood* dalam bekerja.

Berbeda halnya dengan perusahaan lain yang memiliki lingkungan kerja yang baik, rumah sakit adalah tempat dimana berkumpulnya orang-orang yang sedang sakit. Maka lingkungan kerja yang bersih, nyaman, bebas dari bau tak sedap yang di harapkan oleh para karyawan rumah sakit. Tentu itu akan menunjang keberlangsungan pekerjaan karyawan di rumah sakit. Jika lingkungan kerja yang ada sangatlah baik yang meliputi, nyaman, jauh dari kebisingan, suhu ruangan teratur, keamanan terjamin maka karyawan akan semakin merasa puas bekerja di perusahaan tersebut

Jika lingkungan kerja yang baik tidak tercapai maka kinerja seorang karyawan akan rendah, dan sebaliknya jika lingkungan kerjanya semakin baik maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik juga. Karyawan rumah sakit Agro Medika Nusantara merasa lingkungan kerja di tempat mereka bekerja sudah cukup baik dan membuat para karyawan nyaman dalam bekerja yang berdampak kepada kinerja para karyawan yang semakin baik. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian dari I Putu Sedhana dan I Wayan Mudiarta, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian dari (I Wayan Arta, 2012) dan (I Gusti Agung Ketut Arya Wibawa).

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, itu artinya semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka akan menjadikan semakin tingginya kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap kinerja. Karyawan RS. Agro Medika Nusantara rata-rata memiliki kepuasan kerja tinggi, dimana mereka menunjukkan sikap positifnya dalam bekerja dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Mereka melakukan pekerjaan itu dengan senang hati dan adanya kesediaan yang saling membantu antar rekan kerja menciptakan keharmonisan dengan sesama rekan kerjanya. Adanya atasan yang selalu senantiasa memberikan dukungan, mendengarkan setiap keluhan dan pendapat dari bawahannya juga sangat memberikan dampak positif karyawan atas kepuasan dalam pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan RS. Agro Medika Nusantara merasa puas akan pekerjaannya, sehingga berdampak terhadap kinerjanya.

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja di perusahaannya tentu akan lebih memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik dibandingkan dengan seorang karyawan yang tidak atau kurang mendapatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian dari I Putu Sedhana dan I Wayan Mudiarta, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian dari (Nurul Ikhsan S, dkk, 2015), (Hestin Mutmainah, 2013), (Mamik Eko Supatmi, dkk), dan (Mega Arum Yunanda).

Semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja pada karyawan. Kepuasan kerja memiliki kaitan dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya maka kinerja akan

meningkat dan hal tersebut memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kondisi kepuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja diwaktu yang akan datang.