



Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Kinerja dan Kesehatan Pegawai : Studi Empiris pada RSUD Arosuka

Afni Yeni ^{1*}, Ida Nirwana ², Gita Marantika ³

¹⁻³ Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, Indonesia

*Penulis Korespondensi: yeniafni92@gmail.com

Abstract. *This study aims to explore the impact of work enhancement and employee benefits on job satisfaction among personnel at RSUD Arosuka. The concern arose from the hospital's choice to reduce the number of daily contract workers, leading to increased workloads and heightened job complexity. By employing a quantitative survey approach, this research collected data from a sample of 60 contract employees at RSUD Arosuka, selected using a Simple Random Sampling technique. The analysis utilized multiple linear regression, classical assumption tests (including normality, multicollinearity, autocorrelation, and heteroscedasticity), as well as hypothesis testing (t-test and F-test). The findings indicate that the Work Improvement variable (X1) does not significantly influence Job Satisfaction (Y) on an individual basis, as shown by a t-count value less than the t-table ($0.509 < 1.672$) and a significance value exceeding 0.05 ($0.613 > 0.05$). In contrast, the Employee Welfare variable (X2) reveals a significant individual effect on Job Satisfaction (Y), with a t-count value greater than the t-table ($2.348 > 1.672$) and a significance value lower than 0.05 ($0.022 < 0.05$). Nevertheless, when both Work Improvement (X1) and Employee Welfare (X2) are assessed together, they considerably affect Job Satisfaction (Y), as demonstrated by an F-count value exceeding the F-table ($4.589 > 3.156$) and a significance value below 0.05 ($0.014 < 0.05$).*

Keywords: *Employee Welfare, Job Satisfaction, RSUD Arosuka, significance value, Work Improvement*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak peningkatan kerja dan tunjangan karyawan terhadap kepuasan kerja di antara personel di RSUD Arosuka. Kekhawatiran itu muncul dari pilihan rumah sakit untuk mengurangi jumlah pekerja kontrak harian, yang mengarah pada peningkatan beban kerja dan peningkatan kompleksitas pekerjaan. Dengan menggunakan pendekatan survei kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data dari sampel 60 karyawan kontrak di RSUD Arosuka, yang dipilih menggunakan teknik Simple Random Sampling. Analisis itu menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik (meliputi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), serta pengujian hipotesis (uji-t dan uji-F). Temuan menunjukkan bahwa variabel Peningkatan Kerja (X1) tidak secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) secara individual, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,509 < 1,672$) dan nilai signifikansi melebihi 0,05 ($0,613 > 0,05$). Sebaliknya, variabel Kesejahteraan Karyawan (X2) menunjukkan pengaruh individual yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($2,348 > 1,672$) dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($0,022 < 0,05$). Namun demikian, ketika Peningkatan Kerja (X1) dan Kesejahteraan Karyawan (X2) dinilai bersama-sama, keduanya berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-hitung yang melebihi F-tabel ($4,589 > 3,156$) dan nilai signifikansi di bawah 0,05 ($0,014 < 0,05$).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Pegawai, nilai signifikansi, Peningkatan Kerja, RSUD Arosuka

1. LATAR BELAKANG

Dalam bidang pelayanan kesehatan, rumah sakit memainkan peran penting dalam organisasi kesehatan dan sosial dengan menyediakan berbagai layanan kuratif dan preventif bagi masyarakat. Selain itu, rumah sakit berfungsi sebagai institusi pendidikan bagi tenaga kesehatan profesional dan pusat penelitian medis (Organisasi Kesehatan Dunia). Berdasarkan Undang-Undang No. 17 Tahun 2023, rumah sakit didefinisikan sebagai entitas pelayanan

kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara komprehensif, meliputi rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arosuka berfungsi sebagai institusi pelayanan kesehatan yang didedikasikan untuk menyediakan layanan medis bagi masyarakat dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Prinsip dan visi RSUD Arosuka adalah "Pelayanan yang Ramah dan Bertindak Profesional." Untuk memenuhi tanggung jawabnya, RSUD Arosuka membutuhkan tenaga kerja terampil, termasuk karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Pencapaian fungsi tersebut membutuhkan sumber daya manusia berkualitas, terutama pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja terbukti memengaruhi kinerja, yang pada akhirnya menentukan tercapainya tujuan organisasi. Namun, peningkatan kerja di rumah sakit seringkali menghadapi kendala seperti beban kerja tinggi, keterbatasan tenaga medis, sarana, serta persoalan komunikasi dan koordinasi. Situasi semakin kompleks pasca pandemi Covid-19, ketika jumlah pasien meningkat sementara kebijakan baru pemerintah daerah tentang efisiensi anggaran menyebabkan pemutusan kontrak Tenaga Harian Lepas (THL). Akibatnya, volume kerja meningkat dan banyak pegawai harus merangkap tugas sehingga berdampak pada kualitas layanan dan kepuasan pasien.

Sejak akhir tahun 2022 sudah tersebar isu adanya kebijakan baru tentang kepegawaian dan efisiensi anggaran dalam pemerintahan daerah di Kabupaten Solok. Isu tersebut menjadi realita pada tanggal 1 Maret 2025 dimana pemerintahan daerah Kabupaten Solok yang di dalamnya terdapat instansi Rumah Sakit Daerah pun harus mengikuti kebijakan tersebut.

Mengikuti kebijakan tersebut pihak manajemen RSUD Arosuka tidak memperpanjang kontrak Tenaga Harian Lepas (THL) yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun. Namun, pemberhentian ini turut membawa konsekuensi terhadap efisiensi jalannya operasional rumah sakit, kualitas pelayanan dan kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diterima. Kebijakan pengurangan tenaga kerja ini pun akan mempengaruhi peningkatan kerja pegawai RSUD Arosuka.

Sejak pandemi Covid-19 telah usai kunjungan pasien di RSUD Arosuka mengalami lonjakan yang cukup signifikan. Namun berbanding terbalik dengan kebijakan tenaga kerja yang baru terbit Kondisi ini menyebabkan volume kerja pegawai yang ada baik tenaga medis, paramedis, maupun tenaga pendukung menjadi semakin besar. Banyak pegawai harus merangkap tugas dan menjalankan tanggung jawab tambahan untuk memastikan pelayanan tetap berjalan. Akibatnya, waktu tunggu pasien dalam menerima layanan medis menjadi sedikit lebih lama dibandingkan biasanya. Situasi ini tentu menimbulkan ketidaknyamanan bagi

sebagian pasien, yang kemudian disampaikan dalam bentuk keluhan langsung kepada pegawai maupun melalui saluran pengaduan resmi rumah sakit. Manajemen RSUD Arosuka memahami sepenuhnya bahwa keluhan tersebut merupakan bentuk harapan masyarakat terhadap pelayanan yang lebih baik.

Dalam konteks ini, program kesejahteraan yang ditawarkan oleh organisasi atau rumah sakit juga berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, dalam praktiknya, terjadi penurunan pengakuan karyawan, dan pembayaran sering tertunda. Kesejahteraan karyawan mengacu pada sistem dukungan finansial dan nonfinansial yang disediakan organisasi bagi staf mereka, yang dapat memengaruhi komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain itu, kesejahteraan karyawan dipandang sebagai demonstrasi kepedulian organisasi terhadap karyawannya, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Organisasi percaya bahwa ketika karyawan mencapai kualitas hidup yang lebih baik, mereka dapat melepaskan beban tantangan sehari-hari dan berkonsentrasi penuh untuk berkontribusi pada organisasi. Salah satu tujuan utama penerapan program kesejahteraan karyawan adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang mendukung yang memungkinkan mereka bekerja dengan perasaan bahagia, nyaman, dan aman. Ketika ini tercapai, dapat dikatakan bahwa karyawan mencapai kepuasan kerja.

Program kesejahteraan karyawan adalah jenis tunjangan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya sebagai tambahan gaji, yang mencakup aspek berwujud dan tidak berwujud. Program ini dipandang sebagai cara organisasi untuk mengakui dan menghargai upaya karyawannya. Program kesejahteraan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi, (Muzadzi, 2013).

Meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan peningkatan kinerja di dalam perusahaan. Ketika organisasi menyediakan lingkungan yang nyaman, karyawan cenderung merasa lebih menikmati pekerjaan mereka, yang menghasilkan peningkatan motivasi dan produktivitas (Noviana & Ramadhani, 2018). Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kesejahteraan yang dialami karyawan di tempat kerja. Namun, inisiatif kesejahteraan karyawan seringkali gagal meningkatkan kepuasan kerja secara efektif. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam memastikan kinerja optimal di lingkungan kerja, terutama di lingkungan pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Hubungan antara peningkatan di tempat kerja dan kesejahteraan karyawan memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka (Hermanto & Darmanah, 2020). Peningkatan dalam berbagai aspek pekerjaan, termasuk pengembangan keterampilan, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengakuan atas

kontribusi karyawan, dapat berdampak langsung pada kepuasan kerja. Mengingat konteks yang disajikan, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang "Dampak Peningkatan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Daerah Arosuka".

2. KAJIAN TEORITIS

Peningkatan Kerja

Peningkatan kerja merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan dalam suatu organisasi. Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja pegawai agar dapat bersaing. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, (Nurjaya, 2021). Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, (Putri & Utomo, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, (Lilyana et al, 2021). Salah satu metode utama dalam peningkatan kerja adalah pelatihan dan pengembangan.

Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan karyawan berkaitan dengan berbagai faktor yang meningkatkan kualitas hidup pekerja di lingkungan kerja mereka. Konsep ini tidak hanya mencakup kesehatan fisik, tetapi juga dimensi mental, emosional, dan sosial dari kesejahteraan. Inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan mencakup berbagai tunjangan yang ditawarkan oleh organisasi di samping gaji dan upah (Ryandini & Nurhadi, 2020). Kesejahteraan karyawan berfungsi sebagai kompensasi tambahan (baik berwujud maupun tidak berwujud) yang diberikan melalui kebijakan yang dirancang untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja, (Sukmawati Marjuni, 2015).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya. Hal ini bermula dari bagaimana karyawan memandang sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan mereka, sehingga menjadikannya aspek yang signifikan. Bidang perilaku organisasi secara umum mengakui

kepuasan kerja sebagai sentimen karyawan yang paling vital dan paling umum dipelajari (Megawanti, 2015). Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Intinya, kepuasan kerja menandakan kepuasan yang dialami karyawan berdasarkan persepsi mereka terhadap pekerjaan mereka, (Rahmaniah et al, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif sebagai pendekatan utamanya. Subjek penelitian adalah staf kontrak di Rumah Sakit Daerah Arosuka. Peneliti menggunakan sumber data primer untuk penelitian ini. Data primer ini dapat dikumpulkan melalui teknik seperti wawancara dan kuesioner. Metode pengumpulan data mengacu pada strategi yang digunakan untuk memperoleh informasi atau fakta di lapangan. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan kontrak di Rumah Sakit Daerah Arosuka, yang berjumlah 146 orang. Sampel penelitian ini terdiri dari 60 karyawan kontrak dari Rumah Sakit Daerah Arosuka, yang akan menjadi responden.

DISKUSI

1. Pengujian Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas menilai reliabilitas butir-butir dalam instrumen kuesioner. Setelah terbukti valid, instrumen tersebut dapat digunakan dalam kuesioner penelitian. Penilaian validitas untuk penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 19.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian.

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------------------|------|-------------|---------|------------|
| Peningkatan Kerja (X1) | X1.1 | 0,450 | 0,254 | Valid |
| | X1.2 | 0,404 | 0,254 | Valid |
| | X1.3 | 0,472 | 0,254 | Valid |
| | X1.4 | 0,628 | 0,254 | Valid |
| | X1.5 | 0,693 | 0,254 | Valid |
| | X1.6 | 0,413 | 0,254 | Valid |
| | X1.7 | 0,564 | 0,254 | Valid |
| | X1.8 | 0,371 | 0,254 | Valid |
| | X1.9 | 0,440 | 0,254 | Valid |

| | | | | |
|----------------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| Kesejahteraan | X2.1 | 0,580 | 0,254 | Valid |
| Pegawai (X2) | X2.2 | 0,666 | 0,254 | Valid |
| | X2.3 | 0,732 | 0,254 | Valid |
| | X2.4 | 0,693 | 0,254 | Valid |
| | X2.5 | 0,543 | 0,254 | Valid |
| | Kepuasan Kerja (Y) | Y1 | 0,453 | 0,254 |
| Y2 | | 0,366 | 0,254 | Valid |
| Y3 | | 0,322 | 0,254 | Valid |
| Y4 | | 0,668 | 0,254 | Valid |
| Y5 | | 0,651 | 0,254 | Valid |
| Y6 | | 0,440 | 0,254 | Valid |
| Y7 | | 0,500 | 0,254 | Valid |
| Y8 | | 0,300 | 0,254 | Valid |
| Y9 | | 0,302 | 0,254 | Valid |
| Y10 | | 0,533 | 0,254 | Valid |
| Y11 | | 0,478 | 0,254 | Valid |
| Y12 | | 0,463 | 0,254 | Valid |
| Y13 | | 0,393 | 0,254 | Valid |

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai atau mengukur kuesioner yang mengindikasikan suatu variabel. Suatu pertanyaan dapat dianggap reliabel jika respons seseorang terhadap pernyataan tersebut tetap stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penilaian ini, nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabilitas. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 2. Hasil Uji Instrumen Reabilitas.

| Variabel | Cronbath Alfa | N Of Item | Kesimpulan |
|-----------------------------------|---------------|-----------|------------|
| Peningkatan Kerja (X1) | 0,616 | 0,60 | Reliabel |
| Kesejahteraan Pegawai (X2) | 0,628 | 0,60 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,681 | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwasanya semua nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, disimpulkan bawa data yang diuji dalam penelitian ini reliabel atau konsisten sehingga dpaat dijadikan instrument dalam penelitian.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah jenis regresi linier yang mencakup beberapa variabel independen atau prediktor, yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel kuantitatif. Saat melakukan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 19, hasil analisis regresi disajikan sebagai berikut:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Ganda.

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | | | |
| | 1 (Constant) | 27,421 | 5,421 | | |
| Peningkatan Kerja | ,101 | ,198 | ,072 | ,509 | ,613 |
| Kesejahteraan Pegawai | ,661 | ,281 | ,332 | 2,348 | ,022 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss 2019 (2025)

Persamaan regresi linier berganda yang diberikan dapat diperiksa dengan cara berikut:

1. Nilai konstanta adalah 27,421, yang menyiratkan bahwa jika variabel Peningkatan Pekerjaan (X1) dan Kesejahteraan Karyawan (X2) tetap konstan atau nol, Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di RSUD Arosuka akan sama dengan 27,421 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel Peningkatan Pekerjaan (X1) adalah 0,101, yang menunjukkan korelasi positif antara Peningkatan Pekerjaan (X1) dan Kepuasan Kerja (Y). Secara spesifik, jika Kesejahteraan Karyawan (X2) naik satu unit, sementara variabel lain tetap stabil, Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Arosuka akan meningkat sebesar 0,101 satuan.

- Koefisien regresi untuk Kesejahteraan Karyawan (X2) adalah 0,661, yang menunjukkan hubungan positif antara Kesejahteraan Karyawan (X2) dan Kepuasan Kerja di RSUD Arosuka. Apabila Kesejahteraan Karyawan (X2) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tidak berubah, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,661 satuan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R²) mengukur seberapa besar variabel independen (Peningkatan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan) memengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja). Selain itu, uji ini menguji kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel dependen dan independen dengan menganalisis nilai R². Hasil terkait koefisien determinasi dirinci di bawah ini:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²).

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,372 ^a | ,139 | ,108 | 4,888 |

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Pegawai, Peningkatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss 2019 (2025)

Berdasarkan tabel yang disajikan, nilai R-kuadrat adalah 0,372, mewakili 37,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, Peningkatan Pekerjaan (X1) dan Kesejahteraan Karyawan (X2), memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel dependen, Kepuasan Kerja (Y), sebesar 37,2%. Di sisi lain, sisanya sebesar 0,628 atau 62,8% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah cabang Ilmu Statistika Inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Tujuan dari hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat, (Sahir, 2022).

a. Uji Parsial (Uji t)

Table 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 1 (Constant) | 27,421 | 5,421 | | |
| Peningkatan Kerja | ,101 | ,198 | ,072 | ,509 | ,613 |
| Kesejahteraan Pegawai | ,661 | ,281 | ,332 | 2,348 | ,022 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss 2019 (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dikaji sebagai berikut:

- a. Uji-t untuk Peningkatan Pekerjaan (X1) yang memengaruhi Kepuasan Kerja (Y) dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan tabel t. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai t hitung melebihi tabel t atau menunjukkan tingkat signifikansi $< \alpha$ 0,05. Untuk variabel Peningkatan Pekerjaan (X1), nilai t hitung adalah 0,509 dengan signifikansi 0,613. Karena nilai t hitung lebih kecil dari tabel t ($0,509 < 1,672$, dan tingkat signifikansi $0,613 > 0,05$), H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Peningkatan Pekerjaan (X1) tidak memengaruhi Kepuasan Kerja (Y) Karyawan di Rumah Sakit Daerah Arosuka secara signifikan.
- b. Uji-t untuk Kesejahteraan Karyawan (X2) yang memengaruhi Kepuasan Kerja (Y) dievaluasi dengan membandingkan nilai t hitung dengan tabel t. Hipotesis dinyatakan valid jika nilai t hitung lebih besar dari tabel t atau menunjukkan signifikansi $< \alpha$ 0,05. Untuk variabel Kesejahteraan Karyawan (X2), nilai t hitung adalah 2,348 dan memiliki tingkat signifikansi 0,026. Karena nilai t hitung melampaui tabel t ($2,348 > 1,672$) dan tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$, H2

diterima. Hal ini menegaskan bahwa Kesejahteraan Karyawan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Daerah Arosuka.

b. Uji Simultan (Uji F)

Table 6. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f).

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 219,253 | 2 | 109,626 | 4,589 | ,014 ^a |
| Residual | 1361,680 | 57 | 23,889 | | |
| Total | 1580,933 | 59 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Pegawai, Peningkatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss 2019 (2025)

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel, nilai f hitung adalah 4,589, dengan tingkat signifikansi 0,014 dan nilai ft tabel sebesar 3,156. Analisis menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 4,589 melebihi nilai ft tabel sebesar 3,156, dan tingkat signifikansi 0,014 lebih rendah dari 0,05. Karena nilai f hitung lebih besar dari nilai ft tabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa Peningkatan Kerja (X1) dan Kesejahteraan Karyawan (X2), jika dipertimbangkan bersama-sama, secara signifikan memengaruhi variabel dependen, Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa hipotesis ketiga (H3) terdukung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Peningkatan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Analisis menunjukkan bahwa Job Enhancement (X1) tidak berdampak pada Job Satisfaction (Y) karyawan di Rumah Sakit Daerah Arosuka. Kesimpulan ini diperkuat oleh temuan yang disajikan pada Tabel 4.13, di mana nilai t-test sebesar 0,509 lebih kecil dari nilai t-table sebesar 1,672, dan tingkat signifikansinya adalah 0,613, melebihi 0,05, sehingga mengakibatkan penolakan H1. Ini memvalidasi bahwa Job Enhancement (X1) tidak secara signifikan memengaruhi Job Satisfaction (Y) di antara staf di Rumah Sakit Daerah Arosuka. Hasilnya menunjukkan bahwa perbaikan yang diterapkan di tempat kerja, seperti peningkatan tanggung jawab, proyek penelitian, atau pelatihan keterampilan, tidak cukup untuk

meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Mungkin ada faktor-faktor lain yang memiliki efek lebih nyata pada kepuasan kerja, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan supervisor dan rekan kerja, kompensasi, atau aspek organisasi lainnya yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini.

Dampak Kesejahteraan Pegawai (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pengujian maka diperoleh hasil Kesejahteraan Pegawai (X₂) berdampak terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai di RSUD Arosuka. Hal tersebut dibuktikan dari hasil analisis pada tabel 4.13 dapat diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,348 > 1,672$ dan nilai tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$ maka H₂ diterima. Hal ini membuktikan bahwa Kesejahteraan Pegawai (X₂) berdampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai di RSUD Arosuka. Hasil ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di lingkungan RSUD Arosuka. Pegawai yang merasa sejahtera secara ekonomi dan social cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya. Kesejahteraan pegawai yang baik dapat mencakup aspek seperti gaji yang memadai, fasilitas, tunjangan serta lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan kerja.

Dampak Peningkatan Kerja (X₁) Dan Kesejahteraan Pegawai (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pengujian maka diperoleh hasil bahwa Peningkatan Kerja (X₁) dan Kesejahteraan Pegawai (X₂) berdampak terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai di RSUD Arosuka. Hal ini dibuktikan dari hasil analisi pada tabel 4.14 dapat diketahui f_{hitung} $4,589 > f_{tabel}$ $3,156$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Artinya, bahwa Peningkatan Kerja (X₁) dan Kesejahteraan Pegawai (X₂), secara simultan atau bersama sama berdampak dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja (Y), sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis ke 3 (H₃) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kerja dan kesejahteraan pegawai secara bersamaan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai di lingkungan RSUD Arosuka. Faktor-faktor yang memotivasi dan meningkatkan kesejahteraan pegawai secara bersama-sama dapat berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan mengenai Pengaruh Peningkatan Pekerjaan dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Arosuka, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peningkatan Pekerjaan (X1) tidak berdampak terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di RSUD Arosuka. Hal ini dibuktikan dengan analisis pada Tabel 4.13, di mana nilai t hitung lebih kecil dari nilai t kritis ($0,509 < 1,672$), dan tingkat signifikansi $0,613 > 0,05$; oleh karena itu, H_1 tidak diterima.
2. Kesejahteraan Karyawan (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di RSUD Arosuka. Kesimpulan ini didukung oleh analisis pada Tabel 4.13, di mana nilai t hitung lebih besar dari nilai t kritis ($2,348 > 1,672$), dan tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$; oleh karena itu, H_2 diterima.
3. Pengaruh Gabungan Peningkatan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan: Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai f hitung adalah $4,589 > f$ tabel $3,156$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Hal ini menandakan bahwa Peningkatan Kerja (X1) dan Kesejahteraan Karyawan (X2), jika dianalisis bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja (Y); dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti mengusulkan saran-saran berikut:

1. Manajemen Rumah Sakit Daerah AROSUKA perlu mengembangkan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat mencakup pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja yang jelas, dan sistem penghargaan dan hukuman.
2. Manajemen Rumah Sakit Daerah AROSUKA perlu berfokus pada kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.
3. Penilaian berkelanjutan diperlukan untuk mengevaluasi dampak peningkatan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Daerah AROSUKA.
4. Pemanfaatan teknologi informasi perlu ditingkatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi beban tugas administratif manual.
5. Pelatihan dan pengembangan karyawan perlu dilakukan secara berkala, meskipun sumber daya manusia terbatas.

DAFTAR REFERENSI

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974-980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>.
<https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>

- Afni Yeni, Arfimasri & Muhammad Zikri. (2024). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*. Vol. 5 Issue 2. ISSN: 2774-2563.
- Afni Yeni, Esi Sriyanti, Assabil Idris. (2024). Kontribusi Hubungan Kerja dan Kualitas Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Solok. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* Vol. 18 No. 1. ISSN: 2721-7213. <https://doi.org/10.70963/jemba.v1i1.29>
- Afni Yeni, Rasidah Nasrah & Nur Azizah. (2024). Dampak Karakteristik Kewirausahaan dan Kreatifitas terhadap Peningkatan Kerja UMKM di Kota Solok. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* Vol. 10 No 02. <https://doi.org/10.24967/jims.v10i2.3498>
- Afni Yeni. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen. *Journal of Innovation Research and Knowledge* Vol. 1 No.8.
- Ali, B.J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study Of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management (UEBM)* 5 (2). <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Arikunto, S. (2016). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisanti, K., Santosa, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Aziz, A., & Fauziah, Y., (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial. *Jurnal Ekonomi Manajemen* (1(2)).
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Dewi, R.S. (2016). Peran Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat* 2 (3). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v2i3.1925>
- Esi Sriyenti, Wahyu Indah Mursalini, Yuni Maishara. (2024). Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Kota Solok. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 5 No. 3. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v5i3.11560>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M.,. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4 (1), 15-33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Febriano Joshua Wewengkang, Lucky O.H. Dotulong & Jendry S.R. Loindong. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Kerja Pegawai terhadap Kebahagiaan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Minahasa Tenggara/ *Jurnal EMBA* Vol. 11 No. 4. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52183>

- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Wacana Publik*, 1(1), 190. <https://doi.org/10.20961/wp.v1i1.53145> <https://doi.org/10.20961/wp.v1i1.53145>
- Handoko, T. Hani. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, A. (2023). Peran Manajer dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Kirana Sapta Panompunan Jae Angkola Timur, Tapananuli Selatan. <http://etd.uinsyahada.ac.id/7732/1/1730200003.pdf>.
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermanto, H., & Darmanah, D. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 119. <http://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.40>. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.40>
- Hidayati, S. N. A., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(3), 84-93. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40847>.
- Hikma, I. & Riofita, H. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan di Bank Muamalah. *Jurnal Pendidikan Tambusai* 46711. Vol. 8 No. 3. ISSN 2614-3097
- Hikmatul, L., Akhmad, M., Jamil, S., Mujtaba, M., & Zuana. (2020). Menurut Glibert mengatakan bahwa. *Jurnal Al-Tsiqoh (Dakwah Dan Ekonomi)*, 5(1), 80-91.
- Ida Nirwana, Seflidiana Roza, Nurhayati & Afni Yeni. (2022). Pengaruh Edukasi dan Monitoring Evaluasi Berkala terhadap Peningkatan Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pengelola APBN. *Jurnal Economina* Vol.1 No. 2. <http://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina>. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.75>
- Idra Bakti N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 5 No. 1.
- Janicijevic, Nebojsa et al. (2018). The Influence of Organization Culture on Job Satisfaction. *Economis Annals* 58 (219). <https://doi.org/10.2298/EKA1819083J>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kertiriasih, Sujana & Suardika. (2018). The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra,

- and Ambon). *International Journal of Contemporary Research and Review* 09 (03). <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/468>
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170 <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1296>
- Marasinghe, M. P.L.R., & Wijayarathne, A. (2018.) The Impact Of Gender Differences on Job Satisfaction of University Library Professionals. *Journal of The University Librarians Association Of Sri Lanka* 21 (2). <https://doi.org/10.4038/jula.v21i2.7905>
- Megawanti, P. (2015). Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(1). <https://doi.org/10.30998/formatif.v3i1.111> <https://doi.org/10.30998/formatif.v3i1.111>
- Mulyani, H. T. S. (2021). Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Ambiguitas Peran, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pt Xinyue Elektronika Teknologi). *Indonesian Journal Of Accounting and Business*, 2(2), 85-98.
- Noviana K, R., & Ramadhani, A. (2018). Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita Riza Noviana Khoirunnisa. *Jurnal Psikologi*, 5 No. 2, 1-6. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4537>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesonal. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III (1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Putri, Y.L., & Utomo, H. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening. (Studi Persepsi pada Pelanggan Dian Compp Ambrawa). *Among Makarti*, 10(19), 70-90. <https://doi.org/10.52353/ama.v10i1.147>
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v3i1.554> <https://doi.org/10.32584/jkmk.v3i1.554>
- Ryandini, T. P., & Nurhadi, M. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 3(2), 53. <https://doi.org/10.20473/fmnj.v3i2.21611> <https://doi.org/10.20473/fmnj.v3i2.21611>
- Sahir, Syafrida Hafni. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Saidah, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Kompensasi, Disiplin dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 13(2), 261-274

- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siska Yulia Defitri, SE. M.Si. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Suka Fajar Ltd. Cabang Solok). *Jurnal Ilmiah Advance* Vol. 10 No. 3. ISSN 1979-2018.
- Sukmawati, Marjuni. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SAH MEDIA. <http://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/954>
- Tessema, M., Ready, K., & Embaye, A. (2013). The Effects of Employee Recognition, Pay and Benefits on Job Satisfaction: Cross Country Evidence. *Journal of Business and Economics*, Vol. 4 (1), pp 1-12, ISSN 2155-7950, USA. <http://www.academicstar.us>
- Tri Wahyono, Faza Arya Ramadhana et al. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Organizational Learning dan Organizational Commitment Sebagai Pemediasi. *Jurnal Keuangan dan Bisnis (JKB)*, Vol. 22 No. 2 <https://doi.org/10.32524/jkb.v22i2.1188>
- UU RI No. 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan.
- Visky Iksa Novandra, Ida Nirwana & Nurhayati. (2025). Pengaruh Motivasi, Komunikasi & Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Bappeda Kota Solok. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vo. 5 No, 2. <http://doi.org/10.56910/gemilang.v5i2.2037>. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i2.2037>
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Zohriah, A., Muin, A., & Rahman, A. (2023). *Manajemen SDM Kompensasi*. *INDOPEDIA. Jurnal Inovasi Pembelajaran dan Pendidikan*, 1(4), 1468-1475.