Volume 9 Issue 3 (2024) Pages 77 - 88
**Jurnal Mirai Management**
ISSN : 2598-8301 (Online)

# Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja, Reward, Dan Iklim Organisasi

**Sanda Aulia Putri[1*], Musoli[2]**
[1] Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Aisyiyah Yogyakarta
[2] Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Aisyiyah Yogyakarta

**Abstrak**
Tujuan penelitin ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, reward, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Pertumbuhan rumah sakit di Indonesia telah mencapai lebih dari seribu rumah sakit yang bisa dibedakan menjadi empat tipe rumah sakit yaitu kelas A,B,C dan D. Pada rumah sakit kelas D yang terdapat pada Rumah Sakit Almah terdapat kinerja karyawan yang kurang memuaskan atau lambat. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, kurangnya apresiasi atau penghargaan maupun iklim organisasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian pada seluruh karyawan Rumah Sakit Almah sejumlah 58 responden. Teknik pengambilan sampel secara probability sampling dengan menggunakan sampel jenuh. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja, reward, dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap H4 : kinerja karyawan, H2 : reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap H4 : kinerja karyawan, dan H3 : iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap H4 : kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja, reward, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci:
Lingkungan Kerja, Reward, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2024 Sanda Aulia Putri

Corresponding author :
Email Address : : sandaaulia22@gmail.com dan musoli@unisayogya.ac.id

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit Almah Belitung ini merupakan rumah sakit swasta kelas D di Kab. Belitung yang terletak di Belitung tepatnya di Jalan Jendral Sudirman KM II No 1, Buluh Tumbang, Kec. Tanjung Pandan, Kab Belitung, Kepulauan Bangka Belitung 33411. Yang memiliki fasilitas Instalasi Gawat Darurat, Icu Picu Nicu, Hemodalisa, Instalasi Farmasi, Rawat Inap, Kamar Bersalin, Kamar Operasi, Laboratorium, Radiologi, Ambulance, Klinik. Rumah sakit Almah sudah memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat kurang lebih dua belas tahun berdiri sejak 2 Mei 2011. Rumah Sakit kelas D adalah rumah sakit sedikitnya memberikan pelayanan yang meliputi pelayanan medik, pelayanan kefarmasian, pelayanan keperawatan, dan kebidanan, pelayanan penunjang klinik, pelayanan penunjang non-klinik dan pelayanan rawat inap.

Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dimana Sumber Daya Manusia merupakan manusia yang dipekerjakan disebuah perusahaaan sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Adanya Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan karena bisa diyakini ada rasio-rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk menyelesaikan suatu kegiatan ataupun pekerjaan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan (KPPN Palangkaraya, 2018).

Permasalahan yang ada di Rumah Sakit Almah salah satunya adalah terdapat kinerja karyawan yang memberikan pelayanan kurang memuaskan atau lambat. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi (Nufus, 2021). Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan melakukan pekerjaan sehari-harinya. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman yang bisa membuat karyawan bekerja secara optimal (Putri dkk, 2019).

Pentingnya memberikan apresiasi dan pengakuan menjadi aspek krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana karyawan pasti membutuhkan apresiasi. dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang telah diberikan dengan penuh dedikasi terhadap perkembangan perusahaan. Menurut Octario (2022) untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan cara pemberian penghargaan (reward) kepada setiap karyawan yang telah mencapai target.

Selain lingkungan kerja dan *reward* iklim organisasi bisa juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Definisi iklim organisasi menurut Taguiri dan Litwin (1968) adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggota memiliki dampak pada perilakunya.

## LITERATURE REVIEW

### Lingkungan Kerja

Menurut (Faida, 2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai keadaan sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu menurut (Joni dan Hikmah, 2022) lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk karyawan melakukan aktivitas dalam bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan bekerja.

Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Widyaningrum, 2019) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Selain itu menurut (Masruro dan Musoli, 2022) kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dinilai sejauh mana perusahaan dapat memenuhi tuntutan lingkungannya, jika lingkungan kerja memenuhi kebutuhan yang ada, maka akan menimbulkan kepuasaan kerja, yang akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung akan betah dan bersemangat dalam melakukan tugasnya, sehingga waktu kerja yang mereka gunakan akan lebih efektif yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala faktor di sekitar para pekerja atau karyawan yang memiliki potensi untuk memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka dan hasil kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang menyediakan fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

***Reward***

Reward merupakan tujuan perusahaan yang berkaitan dengan ukuran yang bersifat multi dimensi untuk mendorong kinerja seseorang dan perusahaan secara keseluruhan. Seberapa jauh seseorang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan sesuai ukuran. Visi dan misi perusahaan menjadi dasar dalam menentukan sistem reward seseoraang (Wijaya, 2021). Definisi reward menurut para ahli, reward merupakan sesuatu atau hal yang diberikan kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan yang lebih baik. Tetapi dalam teori, reward salah satu menjadi alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan Kawulur, dkk (2018). Menurut Suryadilaga , dkk (2016) reward merupakan salah satu cara perusahaan untuk melakukan kesejahteraan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dan pemberian reward harus dilakukan secara adil dan merata supaya menghindari terjadinya kecemburuan sosial.

Dalam konsep manajemen, *reward* adalah salah satu instrumen untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pendekatan ini dapat mengaitkan tindakan dan perilaku individu dengan perasaan kebahagiaan dan kepuasan, yang kemungkinan besar akan mendorong mereka untuk melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. Selain itu, tujuan dari pemberian reward agar seseorang semakin termotivasi untuk meningkatkan atau memperbaiki pencapaian dan kinerjanya (Mandagi dkk, 2020).

**Iklim Organisasi**

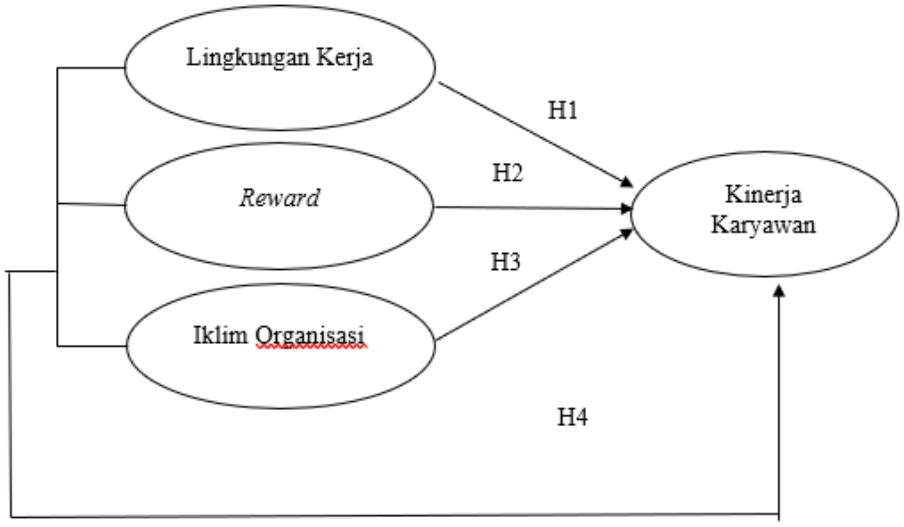
Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas perusahaan yang terbuat dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh karyawan perusahaan. Iklim Organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana dalam lingkungan perusahaan yang bisa dirasakan oleh pekerjanya selama mereka beraktivitas dalam meningkatkan tujuan sebuah perusahaan (Riadi, 2018). Wijayanti (2017) iklim organisasi adalah suasana tempat kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dalam suatu organisasi. Hubungan tersebut dilakukan melalui beberapa komponen tertentu yang menciptakan interaksi antar unsur terkait dan berhubungan kondisi kebijaksanaan dan prosedur yang dilakukan untuk masing-masing kelompok kerja.

Iklim organisasi adalah suatu kondisi kerja yang dibentuk oleh pimpinan suatu orgnisasi yang dibuat untuk memotivasi setiap pekerja supaya bekerja lebih baik. Menurut Taguiri dan Litwin yang dikutip oleh Wirawan (2016). Iklim organisasi secara obektif eksis bisa terjadi di setiap perusahaan dan bisa mempengaruhi terhadap perilaku anggota organisasi, namun bisa dinyatakan secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Larasati & Kertamukti (2016). Dari berbagai definisi tentang iklim organisasi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, di sekitar tempat bekerja memiliki dampak signifikan terhadap perilaku dan kerjasama karyawan. Pengaruh ini membentuk kolaborasi yang di arahkan pada pencapaian tujuan bersama dalam konteks organisasi

**Kinerja Karyawan**

Menurut Silaen dkk (2021) kinerja karyawan disebut juga actual performance atau job performance. Kinerja karyawan dikatakan apabila seseorang karyawan dapat melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Robbins dan Judge (2015), kinerja merupakan hasil yang telah diperoleh oleh karyawan dalam melakukan pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dengan demikian kinerja karyawan yang tinggi merupakan sebuah aspek yang harus diperhatikan dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan (Musoli, 2021). Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi tersebut tentunya bukan usaha yang mudah, karena bisa dipengaruhi beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, reward, iklim organisasi dan lain sebagainya.

## KERANGKA KONSEPTUAL




**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

Adapun hipotes dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2 : Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H3 : Iklim Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H4 : Lingkungan Kerja, Reward, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menguji teori-teori maupun hipotesis yaitu dengan pengukuran terhadap variabel-variabel dalam bentuk angka serta melakukan analisis terhadap variabel dalam bentuk angka tersebut dengan statistik (Bahri, 2018) dan sesuai dengan apa yang peneliti inginkan karena peneliti ingin menguji hipotesis yang didasarkan dari teori terdahulu terhadap variabel dalam bentuk angka atau statistik. Dan jenis penelitian asosiatif dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk memahami pengaruh yang mungkin terjadi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode statistik deskriptif untuk mendeskripsikan fenomena dengan memaparkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan dari jawaban responden. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan analisis inferensial untuk mendeskripsikan hubungan antar variabel yang terdapat dalam penelitian. Untuk analisis data, teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda, karena terdapat lebih dari satu satu variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan metode ini sesuai dengan judul yang akan peneliti gunakan yaitu "Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan (Y1) dengan Lingkungan Kerja (X1), Reward (X2), Dan Iklim Organisasi (X3). Variabel Independen atau bebas didalam penelitian ini diantaranya; X1 : Lingkungan Kerja X2: Reward X3: Iklim Organisasi. Variabel Dependen atau terikat didalam penelitian ini adalah; Y: Kinerja Karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan sebelum melakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data dalam penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut (Bahri, 2018). Pada penelitian ini uji validitas akan diuji

dengan bantuan SPSS, yang menggunakan teknik validasi isi dengan metode validitas item. Penelitian ini menggunakan sebanyak 58 responden dan data dinyatakan valid apabila tingkat signifikansinya kurang dari 0,05.

**Tabel 1. Uji Validitas**

| Nama variabel | Pernyataan | Sig | Nilai sig hasil uji | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Lingkungan Kerja | LK1 | 0,05 | 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 |
| *Reward* | R1 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| | R2 | | 0,000 | Valid |
| | R3 | | 0,000 | Valid |
| | R4 | | 0,000 | Valid |
| | R5 | | 0,000 | Valid |
| | R6 | | 0,000 | Valid |
| | R7 | | 0,000 | Valid |
| | R8 | | 0,000 | Valid |
| Iklim Organisasi | IO1 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| | IO2 | | 0,000 | Valid |
| | IO3 | | 0,000 | Valid |
| | IO4 | | 0,001 | Valid |
| | IO5 | | 0,000 | Valid |
| | IO6 | | 0,000 | Valid |
| | IO7 | | 0,000 | Valid |
| | IO8 | | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan | KK1 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| | KK2 | | 0,000 | Valid |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | KK3 | | 0,000 | Valid |
| | KK4 | | 0,000 | Valid |
| | KK5 | | 0,000 | Valid |

(Sumber : Data primer, diolah, 2024)

Dari tabel 1. terlihat bahwa item pernyataan dari variabel lingkungan kerja, reward, iklim organiasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid karena nilai signifikansi masing-masing item dari keempat variabel tersebut adalah kurang dari 0,05.

**Uji reliabilitas**

Reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila suatu jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

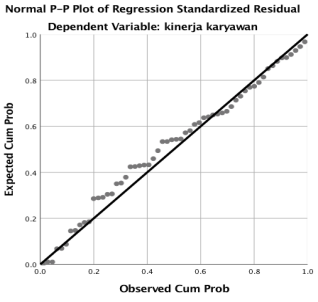
| NO | Varibel | *Crobanch Alpha* | Nilai Standar | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Lingkungan kerja | 0,848 | 0,70 | Reliabel |
| 2 | *Reward* | 0,850 | 0,70 | Reliabel |
| 3 | Iklim Organisasi | 0,737 | 0,70 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan | 0,731 | 0,70 | Reliabel |

(Sumber : Data primer, diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 2. menujukan bahwa hasil dari uji reliabilitas variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai Crobanch Alpha sebesar 0,848, nilai Crobanch Alpha dari variabel reward sebesar 0,850, nilai Crobanch Alpha dari variabel iklim organisasi sebesar 0,737, dan kinerja karyawan mendapatkan nilai Crobanch Alpha sebesar 0,731. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan adalah reliabel karena nilai dari Crobanch Alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas

      Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis apakah suatu data atau titik-titik dapat menyebar mengikuti garis diagonal, jika titik-titik mengikuti garis lurus maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).




**Gambar 2. Uji Normalitas *Probability Plot***

Pada gambar 2 terlihat bahwa data atau titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Arti berdistribusi normal itu sendiri adalah ketika dalam setiap variabel pertanyaan tidak ada kesamaan antara pertanyaan satu dengan pertanyaan yang lain, sehingga satu pertanyaan menggambarkan satu kondisi tidak mewakili kondisi yang lainnya, dengan demikian bisa dikatakan normal. Merujuk pada hasil Uji Normalitas diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal sehingga bisa dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya.

b. Uji Multikolinieritas

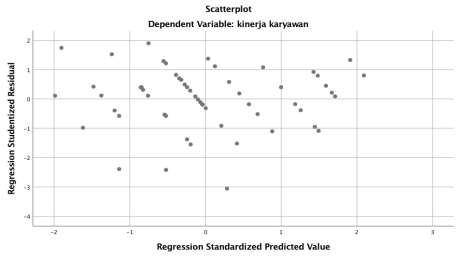
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

| Coefficients[a] | | |
|---|---|---|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| Lingkungan Kerja | .631 | 1.585 |
| *Reward* | .681 | 1.469 |
| Iklim Organisasi | .758 | 1.320 |

(Sumber : Data primer diolah, 2024)

Tabel 3 menunjukan hasil uji multikolinieritas dengan nilai tolerance untuk masing-masing variabel yaitu 0,631 > 0,01 untuk variabel lingkungan kerja, 0,681 > 0,01 untuk variabel reward dan 0,758 > 0,01 untuk variabel iklim organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritasdan model regresi yang digunakan adalah model regresi yang baik. Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hasil yang serupa yaitu nilai VIF dari masing-masing variabel ketiganya < 10,00. Merujuk pada hasil perhitungan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam regresi. Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas dengan melihat nilai toleransi dan VIF menunjukkan bahwa data terbebas dari multikolinearitas sehingga data bisa diolah dengan melakukan pengujian pada tahap berikutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas




**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Dari gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sebaran titik-titik tersebar keatas maupun kebawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Makna heteroskedastisitas adalah kebalikan dari homokedastisitas, yaitu keadaan Dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Sebaliknya, pengertian homokedastisitas adalah keadaan dimana adanya kesamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi.

Berdasarkan gambar dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini ditunjukkan dengan adanya titik-titik yang menyebar secara acak. Sehingga dapat disimpulkan data bisa dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya.

3. Uji Hipotesis
   a. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients[a] | | | |
|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | |
| | | β | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 5.490 | .745 |
| | Lingkungan kerja | .275 | .021 |
| | *Reward* | .059 | .019 |
| | Iklim Organisasi | .167 | .021 |

(Sumber : Data primer diolah, 2024)

Hasil dari pengujian regresi linier berganda sesuai pada tabel 4 diperoleh hasil sebagai berikut :

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3

Y = 5,490 + 0,275 + 0,059 + 0,167

Berdasarkan hasil dari persamaan tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1) Hasil nilai a didapatkan sebesar 5,490 yang merupakan konstanta atau keadaan ketika variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oeh variabel lainnya yang artinya jika lingkungan kerja (X1), reward (X2) dan iklim organisasi (X3) nilainya adalah 0 atau tidak ada, maka tingkat kinerja karyawan sebesar 5,490
2) Hasil nilai b1X1 diperoleh sebesar 0,275, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27,5% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3) Hasil nilai b2X2 diperoleh sebesar 0,059 yang menunjukkan bahwa variabel reward mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan satuan variabel reward akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 5,9% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4) Hasil nilai b3X3 diperoleh sebesar 0,167 yang menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan satuan variabel iklim organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 16,7% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Determinasi (Adjust R2)

**Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (Adjust R2)**

| Model Summary | | |
|---|---|---|
| Model | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | .896 | .890 |
| a. Predictors: (Constans), iklim organisasi, reward, lingkungan kerja | | |

(Sumber : Data primer diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Adjust R2) pada tabel 5 diperoleh nilai Adjust R2 sebesar 0,890, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), variabel reward (X2) dan iklim organisasi (X3) secara simultan memberikan pengaruh sebesar 89,0% terhadap variabel lingkungan kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 11,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Parsial (Uji-T)

a. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

**Tabel 6 Hasil Uji Parsial LK-KK**

| Coefficients[a] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. error | Beta | | |
| (Constant) | 10.449 | .793 | | 13.172 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .359 | .029 | .856 | 12.395 | .000 |
| a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan | | | | | |

(Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukan pada signifikan yang menghasilkan angka 0,000 yang memiliki arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan 0,000 < 0,05. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 1,674 yang dapat dilihat dari tabel statistik.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 12,395 > 1,673 t tabel. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

b. *Reward* terhadap kinerja karyawan

**Tabel 7 Hasil Uji Parsial R-KK**

| **Coefficients[a]** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |

| | B | Std. error | Beta | | |
|---|---|---|---|---|---|
| (Constant) | 13.804 | 1.307 | | 10.562 | .000 |
| *Reward* | .211 | .043 | .550 | 4.925 | .000 |
| b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan | | | | | |

(Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukan pada signifikan yang menghasilkan angka 0,000 yang memiliki arti bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan 0,000 < 0,05. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 1,673 yang dapat dilihat dari tabel statistic

Berdasarkan data tersebut menunjukkan nilai signifikansi pengaruh reward (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4.925 > 1,673 t tabel. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

c. Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

**Tabel 8 Hasil Uji Parsial IO-KK**

| **Coefficients[a]** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. error | Beta | | |
| (Constant) | 10.994 | 1.453 | | 7.569 | .000 |
| *Reward* | .282 | .044 | .684 | 6.364 | .000 |
| c. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan | | | | | |

(Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukan pada signifikan yang menghasilkan angka 0,000 yang memiliki arti bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan 0,000 < 0,05. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 1,673 yang dapat dilihat dari tabel statistic Berdasarkan data tersebut menunjukkan nilai signifikansi pengaruh iklim organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 6.364 > 1,673 t tabel. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

4. Uji F

**Tabel 9 Uji F**

| ANOVA[a] | | |
|---|---|---|
| Model | F | Sig |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 154.261 | .000[b] |
| | Residual | | |
| | Total | | |

(Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.13 diperoleh hasil dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya 0,000 < 0,05 dan diperoleh F tabel sebesar 154,261 > 2,78 yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja, reward dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dapat diterima.

**SIMPULAN**

Pada penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan rumah sakit almah Kab. Belitung memiliki tujuan untuk meneliti variabel lingkungan kerja, reward dan iklim organisasi serta pengaruhnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dimulai dari penjelasan pada bab-bab sebelumnya dan juga telah dilakukan olah data dengan menggunakan SPSS 25.0, maka dapat peneliti ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai uji t 12,882 > 1,674 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel lingkungan kerja mendapatkan pengaruh lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat hasil β Unstandardized sebesar 27,5%.
2. Reward (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai uji t 3,084 > 1,674, dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,003 < 0,05.
3. Iklim Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai uji t 8,155 > 1,674, dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 < 0,05.
4. Lingkungan kerja (X1), reward (X2) dan iklim organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil pengolahan dari uji f yang memperoleh nilai sebesar 154,261 > 2,78 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 < 0,05. Variabel lingkungan kerja, reward dan iklim organisasi berpengaruh sebesar 89,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 11,0% lainnya di pengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Referensi**

Bahri, S., 2018. Metodelogi Penelitian Bisnis. Andi, Yogyakarta.

Faida, E. W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Dalam https://perpustakaan.stikeshb.ac.id. Diakses pada 28 Januari 2024.

Ghozali, Imam., 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 23, Universitas Diponegoro, Semarang.

Joni, J. Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. 17 (1), 13-24.

Kawulur, T. K. Areros, W. A. dan Pio, R. (2018). Pengaruh Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal administrasi Bisnis, 6 (2), 68-76.

KPPN Palangkaraya, (2018). SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi.

Larasati, W. dan Kertamukti, R. (2016). Penanganan Pengaduan Masyarakat Sebagai Pendukung Iklim Organisai. Jurnal Komunikasi, 9 (1), 97-113.

Litwin, G. H. Stringer, R. A., 1968. Motivation and Organizational Climate. Dalam https://books.google.com. Diakses pada 28 Januari 2024.

Mandagi, G. M. Areros, W. A. dan Sambul, S. A. P. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment dan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Productivity, 1 (4), 297-300.

Masruro. A, Musoli. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung. Jurnal Ekonomika dan Bisnis. 9 (2), 227-239.

Musoli, M. (2021). Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM), 6 (1), 64-88.

Nufus, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart di Bintaro. Jurnal Tabdir Peradaban. 1 (3), 182-188.

Octorio. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus pada MDS 338 Palembang). Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 3 (1), 1-5.

Putri, M. K. Septinar, H. dan Daulany, R. W. (2019). Analisis Pengaruh Pengelolaan Lingkungan terhadap Kondisi Masyarakat Hilir Sungai Musi. Jurnal Geografi, 16, (2), 80-89.

Riadi, M. (2018). Pengertian Dimensi, Faktor, dan Pengukuran Iklim Organisasi. Dalam https://www.kajianpustaka.com. Diakses pada 1 Februari 2024.

Robbins, S. P. dan Judge, T. A., 2015. Perilaku Organisasi. Salemba empat, Jakarta.

Silaen, dkk., 2021. Kinerja Karyawan. Widina Bhakti Persada, Bandung.

Suryadilaga, R. M. Musadieq, M. A. dan Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh reward dan punishment terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 39 (1), 156-163.

Widyanignrum, M. E., 2019. manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment Sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM), 1 (2), 1-11.

Wijayanti., 2017. Metodelogi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wirawan., 2016. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta, Penerbit: Salemba empat.

.