



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol.4 No.4 (2025) pp: 1712-1721

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Farmasi di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan

Ashar Firman Syah<sup>1</sup>, Basse Yuliana<sup>2</sup>, Abdul Rahman<sup>3</sup>, Hardiyono<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Pascasarjana, Fakultas Farmasi, Universitas Megarezky Makassar, Indonesia

[ashardisha3@gmail.com](mailto:ashardisha3@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan serta kinerja karyawan farmasi di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Kinerja tenaga farmasi merupakan aspek krusial dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan, sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya menjadi sangat penting bagi manajemen rumah sakit. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional dan melibatkan 32 karyawan farmasi melalui teknik total sampling. Data diperoleh menggunakan kuesioner terstruktur yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara kemampuan kerja hanya berpengaruh langsung pada model awal, namun tidak signifikan ketika kepuasan dimasukkan sebagai variabel mediasi. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting yang memperkuat hubungan, baik antara kemampuan kerja dan kinerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan kepada kita bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, dukungan organisasi, serta pengembangan kompetensi tenaga farmasi memiliki peran strategis dalam mendorong terciptanya kinerja optimal. Implikasi praktis dari penelitian ini mengarahkan perlunya perbaikan fasilitas kerja, peningkatan komunikasi internal, serta program pelatihan berkelanjutan yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja tenaga farmasi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan mutu layanan rumah sakit.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Farmasi

### 1. Latar Belakang

Mutu pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, termasuk tenaga farmasi yang berperan penting dalam menjamin keselamatan pasien, ketepatan pelayanan obat, dan efisiensi operasional instalasi farmasi. Kinerja tenaga farmasi dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, terutama lingkungan kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung baik aspek fisik maupun psikologis dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan efektivitas kerja karyawan [1], [2]. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan konsentrasi, produktivitas, serta kepuasan kerja, sehingga berdampak pada kualitas pelayanan rumah sakit [3].

Dalam konteks sektor kesehatan, kualitas lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL) dan kepuasan kerja. Bangera & Devaraju [1] menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan. Selain itu, kepuasan pasien sebagai tujuan utama pelayanan kesehatan turut dipengaruhi oleh kepuasan dan kinerja tenaga kesehatan, termasuk tenaga farmasi [4], [5]. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan farmasi merupakan hal penting dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap juga menjadi penentu utama kualitas kinerja tenaga farmasi. Studi Khaeruman et al. [6] menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan fondasi kompetensi SDM yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja. Khusus dalam pelayanan farmasi,

kemampuan teknis dan komunikasi sangat penting untuk meminimalkan kesalahan obat yang dapat berdampak fatal bagi pasien [7].

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan, namun pengaruhnya dapat berubah ketika dimediasi oleh kepuasan kerja [8], [9]. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel penting yang meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi [10]. Dalam instalasi farmasi, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor seperti hubungan kerja, beban kerja, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri [11].

Di Indonesia, tuntutan peningkatan standar pelayanan rumah sakit juga diperkuat oleh regulasi, seperti Undang-Undang Kesehatan Tahun 2023 serta Undang-Undang Rumah Sakit Tahun 2009, yang menekankan pentingnya kompetensi tenaga kesehatan dan sistem pelayanan yang berkualitas [12], [13]. Selain itu, organisasi internasional seperti WHO juga memberikan pedoman standar pelayanan rumah sakit yang menekankan efisiensi, keselamatan pasien, dan kualitas tenaga kerja sebagai aspek fundamental [14].

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan serta kinerja karyawan farmasi rumah sakit. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dan rekomendasi strategis bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kualitas SDM serta mutu pelayanan farmasi yang mendukung keselamatan dan kepuasan pasien.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, bertujuan menganalisis pengaruh dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan kemampuan kerja, terhadap dua variabel dependen, yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan farmasi. Desain eksplanatori digunakan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel pada satu waktu pengamatan (cross-sectional), sebagaimana direkomendasikan dalam penelitian kuantitatif kesehatan [12], [4]. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator lingkungan kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan [7], [16].

### 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik diklasifikasikan dan diatur oleh peraturan resmi pemerintah [6], [18], sehingga pemilihan populasi ini relevan dengan konteks manajemen SDM kesehatan. Penelitian menggunakan teknik total sampling, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil. Total responden yang diperoleh adalah 32 karyawan, sesuai dengan kriteria inklusi yang telah ditetapkan.

### 2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi syarat dijadikan responden. Penggunaan teknik ini direkomendasikan pada penelitian dengan populasi kecil dan homogen di sektor kesehatan [12]. Kriteria inklusi meliputi: (1) karyawan farmasi dengan masa kerja minimal 6 bulan, (2) bersedia menjadi responden, dan (3) tidak sedang cuti atau sakit saat pengambilan data. Kriteria eksklusi mencakup tenaga magang atau pekerja kontrak sementara.

### 2.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, yang memiliki struktur pelayanan farmasi cukup kompleks dan melibatkan berbagai jenis tenaga kesehatan. Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas kesehatan rujukan yang memiliki standar pelayanan sesuai pedoman nasional dan internasional [6], [17], [19]. Pengumpulan data berlangsung selama Juni–Juli 2025.

### 2.5 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi setiap variabel penelitian [7], [14]. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan serta kinerja, digunakan regresi linier berganda, sesuai rekomendasi analisis multivariat [4]. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ), dan seluruh proses dihitung menggunakan SPSS

versi 25. Analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pendekatan ini umum digunakan dalam riset SDM kesehatan [11], [15].

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

Lingkungan kerja memegang peran penting dalam menciptakan suasana yang aman, nyaman, serta mendukung produktivitas tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang baik telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kondisi kerja yang kondusif dapat menurunkan stres, meningkatkan motivasi, serta mendorong komitmen terhadap organisasi. Penelitian Bangera & Devaraju [1] menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan dan kualitas kehidupan kerja karyawan di sektor kesehatan. Temuan ini diperkuat oleh studi Mikael et al. [2] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan kepuasan serta performa tenaga kesehatan. Dengan demikian, berdasarkan landasan empiris dan teori yang ada, dirumuskan hipotesis pertama:

**Hipotesis 1:** Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

Kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang tinggi memungkinkan tenaga farmasi bekerja lebih efektif, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan kualitas pelayanan. Studi Khaeruman et al. [3] menegaskan bahwa kemampuan kerja merupakan elemen kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena karyawan yang kompeten akan merasa lebih percaya diri dan mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Selain itu, penelitian Putri [4] juga menyatakan bahwa kompetensi teknis berhubungan positif dengan kepuasan dan kinerja tenaga farmasi. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

**Hipotesis 2:** Kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

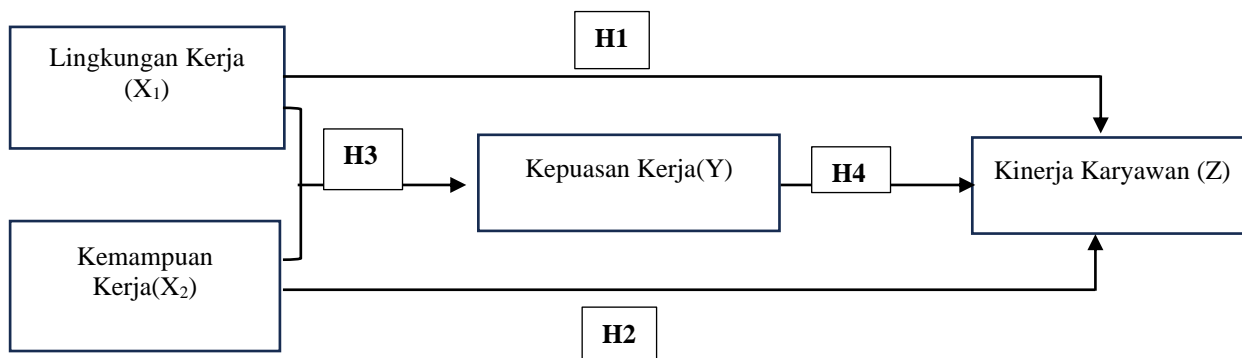
Selain pengaruh langsung terhadap kepuasan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Putri & Suhartono [5] serta Lindawati et al. [6] menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan kompetensi yang memadai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, sejumlah penelitian juga menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan tersebut. Goodrich & Lazenby [7] menyatakan bahwa kepuasan kerja meningkatkan motivasi, komitmen, serta orientasi pelayanan karyawan, yang pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih baik. Berdasarkan teori dan studi empiris tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

**Hipotesis 3:** Lingkungan kerja ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $Y$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Z$ ) melalui efek mediasi kepuasan kerja.

Meskipun kepuasan kerja berperan sebagai mediator, penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja tetap dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Penelitian sebelumnya oleh Putri [4] serta Lindawati et al. [6] membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja serta kompetensi karyawan memberikan kontribusi signifikan terhadap hasil kinerja, bahkan tanpa melibatkan variabel mediasi. Dengan demikian, hipotesis terakhir dirumuskan sebagai berikut:

**Hipotesis 4:** Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $Z$ ), selain melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, maka penulis menggambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini, sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Konsepsi pribadi penulis, 2025

## 2.7 Indikator Pengukuran

Untuk mengukur variabel sesuai hipotesis yang telah dirumuskan, maka indikator pengukuran dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1.** Indikator Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Item Pengukuran
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	1. Lingkungan fisik	Kebersihan ruang, pencahayaan, ventilasi, tata letak ruang kerja.
		2. Lingkungan nonfisik	Hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, suasana kerja.
		3. Dukungan organisasi	Ketersediaan fasilitas kerja, keamanan, kebijakan kerja.
2	Kemampuan Kerja ( $X_2$ )	1. Pengetahuan	Pemahaman tentang obat, SOP, dan pelayanan farmasi.
		2. Keterampilan	Kemampuan teknis dalam pengolahan, peracikan, dan distribusi obat.
		3. Sikap kerja	Tanggung jawab, kedisiplinan, dan ketelitian dalam bekerja.
3	Kepuasan Kerja (Y)	1. Kepuasan terhadap pekerjaan	Tingkat kenyamanan, rasa aman, perasaan dihargai.
		2. Hubungan kerja	Kepuasan terhadap atasan dan rekan kerja.
		3. Pengembangan diri	Kesempatan pelatihan, promosi, dan penghargaan.
4	Kinerja Karyawan (Z)	1. Kualitas kerja	Ketepatan hasil kerja dan minimnya kesalahan.
		2. Kuantitas kerja	Jumlah tugas yang diselesaikan sesuai target.
		3. Ketepatan waktu	Penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal.
		4. Disiplin dan tanggung jawab	Kepatuhan terhadap aturan kerja, kehadiran, dan komitmen.

Sumber : Dari berbagai sumber (2025)

## 3. Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian disusun secara runtut untuk membangun alur penjelasan yang jelas dan informatif. Penyajiannya memuat data atau fakta empiris, dan penggunaan tabel maupun angka diperbolehkan sepanjang tidak terjadi pengulangan informasi yang sama antara teks, tabel, dan gambar. Subjudul dapat digunakan untuk memperkuat kejelasan uraian.

Bagian diskusi berfungsi menjelaskan makna temuan, hubungan antarkomponen, serta generalisasi yang dapat ditarik dari hasil penelitian. Uraian harus mampu menjawab pertanyaan penelitian, dan apabila terdapat temuan yang kurang konsisten, hal tersebut perlu disampaikan secara objektif.

Penelitian ini dilakukan dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Farmasi di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.*" Jumlah responden penelitian sebanyak 32 orang, dipilih berdasarkan kriteria inklusi, yaitu karyawan farmasi yang telah bekerja minimal enam bulan, bersedia menjadi responden melalui pengisian *informed consent*, serta tidak sedang cuti atau mengalami kondisi sakit pada saat proses pengumpulan data.

### 3.1 Karakteristik Responden

#### 3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah(n)	Presentase (%)
Laki – Laki	10	31.25
Perempuan	22	68.75
Total	32	100

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

Berdasarkan Tabel 2. distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 32 karyawan farmasi yang menjadi responden, mayoritas adalah perempuan sebanyak 22 orang (68.75%) dan laki-laki berjumlah 10 orang (31.25%).

#### 3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah(n)	Presentase (%)
18-24 Tahun	1	3.12
25-34 Tahun	24	75
35-44 Tahun	7	21.88
Total	32	100%

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

Berdasarkan tabel distribusi responden menurut usia, dari total 32 karyawan farmasi di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, mayoritas berada pada kelompok usia 25–34 tahun, yaitu sebanyak 24 orang (75%). Selanjutnya, kelompok usia 35–44 tahun berjumlah 7 orang (21,88%), sedangkan kelompok usia 18–24 tahun hanya berjumlah 1 orang (3,12%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan berada pada rentang usia produktif awal hingga menengah, yang umumnya ditandai dengan tingkat energi kerja yang tinggi, kemampuan adaptasi yang baik, serta kesiapan untuk mengembangkan kompetensi profesional.

#### 3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah(n)	Presentase (%)
Admin	2	6.25
Apoteker	8	25
Prakarya	2	6.25
Tenaga Vokasi Farmasi	20	62.5
Total	32	100

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

Distribusi Berdasarkan tabel distribusi pekerjaan, dari total 32 responden karyawan farmasi di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, sebagian besar adalah Tenaga Vokasi Farmasi (TVF) sebanyak 20 orang (62.5%). Selanjutnya, terdapat prakarya farmasi sebanyak 2 orang (6.25%), apoteker sebanyak 8 orang (25%), dan staf administrasi sebanyak 2 orang (6.25%).

### 3.2 Uji Validitas Kuisisioner

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Kuisisioner

Item	r <sub>hitung</sub> ( <i>Corrected Item-Total Correlation</i> )	Sig. ( <i>2-tailed</i> )	Keterangan
K01	0.452	0.000	Valid
K02	0.713	0.000	Valid
K03	0.721	0.000	Valid
K04	0.398	0.000	Valid
K05	0.254	0.000	Valid
K06	0.276	0.000	Valid
K07	0.511	0.000	Valid
K08	0.489	0.000	Valid
K09	0.602	0.000	Valid
K10	0.567	0.000	Valid
K11	0.693	0.000	Valid
K12	0.472	0.000	Valid
K13	0.358	0.000	Valid
K14	0.526	0.000	Valid
K15	0.641	0.000	Valid
K16	0.512	0.000	Valid
K17	0.489	0.000	Valid
K18	0.553	0.000	Valid
K19	0.605	0.000	Valid
K20	0.671	0.000	Valid

*Sumber: Data diolah dengan SPSS v.29 (2025)*

Berdasarkan Tabel 5. hasil analisis korelasi Pearson terhadap 20 butir pertanyaan (K01–K20) dengan skor total, seluruh item menunjukkan nilai korelasi positif dengan koefisien yang bervariasi antara rendah hingga sangat kuat. Mayoritas butir pertanyaan memiliki nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) lebih kecil dari 0,05, yang berarti item-item tersebut valid dan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara konsisten. Sebagai contoh, butir K02 dan K03 menunjukkan korelasi yang tinggi terhadap skor total ( $r > 0,70$ ;  $p < 0,001$ ), sedangkan beberapa butir seperti K05 dan K06 tetap valid meskipun nilai korelasinya lebih rendah ( $r$  sekitar 0,20–0,30;  $p < 0,05$ ). Dengan demikian, tidak ada item yang harus dieliminasi karena seluruhnya memenuhi kriteria validitas.

### 3.3 Uji Reliabilitas Kuisisioner

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner

Variabel Penelitian	Jumlah Item	Rentang <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	5	0,463 – 0,782	0,940	<i>Reliabel</i>

Kemampuan Kerja	5	0,472 – 0,801	0,940	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja	5	0,489 – 0,820	0,940	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	5	0,511 – 0,793	0,940	<i>Reliabel</i>
Total Instrumen	20	0,463 – 0,820	0,940	<i>Reliabel</i>

*Sumber: Data diolah dengan SPSS v.29 (2025)*

Berdasarkan tabel 6. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha terhadap 20 butir pertanyaan kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,940. Nilai ini berada jauh di atas batas minimum 0,70 yang umumnya digunakan sebagai kriteria reliabilitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Selain itu, hasil *item-total statistics* menunjukkan bahwa semua butir memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30, dengan rentang antara 0,463 hingga 0,820. Nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* juga tidak ada yang lebih tinggi dari 0,940, sehingga tidak ada butir yang perlu dieliminasi. Artinya, setiap pertanyaan berkontribusi positif terhadap keandalan instrumen secara keseluruhan.

### 3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan farmasi

**Tabel 6.** Hasil Uji SPSS Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Farmasi

Komponen Uji	Hasil
Deskriptif (Mean)	Kepuasan = 4.0438; Lingkungan Kerja = 4.0250; Kemampuan Kerja = 4.0125
Kontribusi Model	$R^2 = 0.984 \rightarrow$ Variasi Kepuasan dijelaskan 98,4% oleh Lingkungan Kerja & Kemampuan Kerja
Uji F (Simultan)	$F = 867.517$ ; $Sig. < 0.001 \rightarrow$ Model regresi signifikan secara simultan
Koefisien Regresi (Parsial)	Lingkungan Kerja = 0.586 ( $\beta = 0.565$ ; $t = 3.378$ ; $p = 0.002$ , signifikan)  Kemampuan Kerja = 0.453 ( $\beta = 0.430$ ; $t = 2.571$ ; $p = 0.016$ , signifikan)

*Sumber: Data diolah dengan SPSS v.29 (2025)*

Berdasarkan Tabel 7. hasil analisis regresi, nilai rata-rata variabel menunjukkan bahwa tingkat Kepuasan responden berada pada angka 4.0438, Lingkungan Kerja sebesar 4.0250, dan Kemampuan Kerja sebesar 4.0125, yang semuanya berada di atas angka 4 dari skala 1–5, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden menilai ketiga aspek ini dalam kategori tinggi. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.984, yang berarti bahwa 98,4% variasi Kepuasan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja. Nilai F sebesar 867.517 dengan signifikansi  $< 0.001$  mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara simultan dan dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan. Secara parsial, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan dengan nilai koefisien  $B = 0.586$ ,  $t = 3.378$ , dan  $p = 0.002$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi Lingkungan Kerja, maka Kepuasan karyawan akan semakin meningkat. Demikian pula, variabel Kemampuan Kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan dengan nilai koefisien  $B = 0.453$ ,  $t = 2.571$ , dan  $p = 0.016$ , sehingga semakin tinggi kemampuan individu dalam melaksanakan tugas maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

### 3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Farmasi

**Tabel 7.** Hasil Uji SPSS Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Farmasi

Komponen Uji	Hasil
Deskriptif (Mean)	Kinerja = 4.0313 (SD = 0.73284) Lingkungan Kerja = 4.0250 (SD = 0.70711) Kemampuan Kerja = 4.0125 (SD = 0.69642) N = 32
Kontribusi Model	R <sup>2</sup> = 0.991 → 99,1% variasi Kinerja dijelaskan oleh Lingkungan Kerja & Kemampuan Kerja
Uji F (Simultan)	F = 1543.346; Sig. < 0.001 → Model regresi signifikan secara simultan
Koefisien Regresi (Parsial)	Lingkungan Kerja = 0.729 (β = 0.703; t = 5.593; p < 0.001 → signifikan)
	Kemampuan Kerja = 0.309 (β = 0.294; t = 2.339; p = 0.026 → signifikan)

*Sumber: Data diolah dengan SPSS v.29 (2025)*

Berdasarkan Gambar 8. hasil analisis regresi, nilai rata-rata variabel menunjukkan bahwa tingkat Kinerja responden sebesar 4.0313, Lingkungan Kerja sebesar 4.0250, dan Kemampuan Kerja sebesar 4.0125, dengan nilai standar deviasi kurang dari 1, yang berarti persepsi responden relatif homogen. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan farmasi menilai kinerja mereka tinggi, didukung oleh lingkungan kerja yang cukup baik dan kemampuan kerja yang memadai. Uji kelayakan model memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.991, yang berarti bahwa 99,1% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja. Nilai F sebesar 1543.346 dengan signifikansi <0.001 menunjukkan bahwa hasil regresi signifikan secara simultan dan dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja. Secara parsial, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien B = 0.729, t = 5.593, dan p < 0.001, yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Demikian pula, Kemampuan Kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien B = 0.309, t = 2.339, dan p = 0.026, sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan.

### 3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Farmasi

**Tabel 8.** Hasil Uji SPSS Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Farmasi

Komponen Uji	Hasil
Deskriptif (Mean & SD)	Kinerja = 4.0313 (SD = 0.73284) Kepuasan = 4.0438 (SD = 0.73394) Kemampuan Kerja = 4.0125 (SD = 0.69642) Lingkungan Kerja = 4.0250 (SD = 0.70711) N = 32
Kontribusi Model (R <sup>2</sup> )	R <sup>2</sup> = 0.998 → 99,8% variasi Kinerja dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan
Uji F (Simultan)	F = 4266.809; Sig. < 0.001 → Model regresi signifikan secara simultan
Koefisien Regresi (Parsial)	Kepuasan = 0.657 (β = 0.658; t = 9.561; p < 0.001 → signifikan)
	Kemampuan Kerja = 0.012 (β = 0.011; t = 0.164; p = 0.871 → tidak signifikan)
	Lingkungan Kerja = 0.344 (β = 0.332; t = 4.534; p < 0.001 → signifikan)

*Sumber: Data diolah dengan SPSS v.29 (2025)*

Berdasarkan Gambar 9. hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel menunjukkan bahwa tingkat Kinerja responden adalah 4.0313 dengan standar deviasi 0.73284, Kepuasan sebesar 4.0438 dengan

standar deviasi 0.73394, Kemampuan Kerja sebesar 4.0125 dengan standar deviasi 0.69642, dan Lingkungan Kerja sebesar 4.0250 dengan standar deviasi 0.70711. Nilai rata-rata di atas angka 4 pada skala 1–5 menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepuasan, kemampuan kerja, lingkungan kerja, serta kinerja mereka. Uji kelayakan model menghasilkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.998, yang berarti bahwa 99,8% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan. Nilai F sebesar 4266.809 dengan signifikansi  $<0.001$  menegaskan bahwa uji regresi signifikan secara simultan.

Secara parsial, variabel Kepuasan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $B = 0.657$ ;  $t = 9.561$ ;  $p < 0.001$ ), yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan karyawan akan meningkatkan kinerja mereka secara nyata. Variabel Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $B = 0.344$ ;  $t = 4.534$ ;  $p < 0.001$ ), yang berarti kondisi kerja yang nyaman dan mendukung akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Namun, variabel Kemampuan Kerja tidak signifikan dalam pengujian ini ( $B = 0.012$ ;  $t = 0.164$ ;  $p = 0.871$ ), yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja apabila diuji bersama dengan kepuasan dan lingkungan kerja.

### 3.7 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan serta kinerja tenaga farmasi di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Sebanyak 32 responden yang memenuhi kriteria inklusi berpartisipasi dalam penelitian ini. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (68,75%) dan berada pada rentang usia 25–34 tahun (75%), menunjukkan dominasi tenaga kerja usia produktif yang relatif adaptif terhadap tuntutan operasional. Komposisi pekerjaan didominasi Tenaga Teknis Kefarmasian (62,5%), yang menandakan bahwa kegiatan pelayanan farmasi bergantung pada tenaga teknis sebagai pelaksana utama.

Instrumen penelitian dinyatakan valid berdasarkan seluruh item kuesioner yang memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,30$  dengan signifikansi  $< 0,05$ . Reliabilitas instrumen sangat tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha 0,940, menunjukkan konsistensi internal yang memadai untuk mengukur variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, kepuasan, dan kinerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien determinasi sebesar 98,4%. Lingkungan kerja merupakan variabel dominan, diikuti kemampuan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang kondusif memiliki peranan lebih besar dalam membentuk kepuasan dibandingkan faktor individual. Kedua variabel juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 99,1%, di mana lingkungan kerja kembali menjadi faktor yang paling dominan.

Ketika kepuasan kerja diuji sebagai variabel mediator, ketiga variabel mampu menjelaskan 99,8% variasi kinerja. Kepuasan menjadi prediktor paling kuat, sementara kemampuan kerja tidak lagi berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui kepuasan. Dengan demikian, peningkatan kemampuan kerja hanya efektif meningkatkan kinerja apabila diikuti kondisi kerja yang mendukung serta tingkat kepuasan yang tinggi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian konsisten dengan temuan sebelumnya yang menekankan pentingnya lingkungan kerja dan kepuasan dalam memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tenaga farmasi tidak dapat bertumpu pada aspek teknis semata, tetapi memerlukan intervensi manajerial pada lingkungan kerja serta strategi peningkatan kepuasan kerja. Implementasi kebijakan terkait fasilitas kerja, beban kerja, sistem penghargaan, dan pengembangan kompetensi menjadi krusial dalam upaya peningkatan mutu pelayanan farmasi.

## 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan serta kinerja karyawan farmasi di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Berdasarkan hasil analisis terhadap 32 responden, penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima. Secara parsial, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin kondusif kondisi kerja baik dari aspek fisik, sosial, maupun psikologis semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Kemampuan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, di mana kompetensi teknis dan nonteknis yang memadai meningkatkan rasa percaya diri serta kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karena suasana kerja yang mendukung mampu memaksimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja. Ketika karyawan merasa puas, dampak positif

kemampuan kerja terhadap kinerja menjadi lebih kuat. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada kualitas lingkungan kerja dan tingkat kepuasan yang dirasakan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengoptimalkan kondisi kerja, memberikan dukungan organisasi, serta meningkatkan program pengembangan kompetensi untuk memastikan kinerja karyawan farmasi semakin optimal dan berkelanjutan.

## Referensi

- [1] R. J. Bangera and T. Devaraju, "Work environment factors and its impact on job satisfaction and quality work life in healthcare sector employees," *International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)*, vol. 5, no. 3, pp. 549–559, 2023, doi: 10.35629/5252-0503549559.
- [2] D. C. Ferreira, I. Vieira, M. I. Pedro, P. Caldas, and M. Varela, "Patient satisfaction with healthcare services and the techniques used for its assessment: A systematic literature review and a bibliometric analysis," *Healthcare*, vol. 11, no. 5, p. 639, 2023, doi: 10.3390/healthcare11050639.
- [3] H. Ganyang, *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. IN MEDIA, 2021.
- [4] I. Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*, 9th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [5] G. W. Goodrich and J. M. Lazenby, "Elements of patient satisfaction: An integrative review," *Nursing Open*, vol. 10, pp. 1258–1269, 2023, doi: 10.1002/nop2.1437.
- [6] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. Kementerian Kesehatan RI, 2016.
- [7] K. Khaeruman *et al.*, *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Palembang: CV. AA. Rizky, 2021.
- [8] L. Lindawati, N. Nurfi, N. Nurjihan, and D. Haryadi, "The effect of work environment and health, work safety on employee performance," *Journal of Management Science*, vol. 7, no. 1, pp. 45–51, 2024.
- [9] E. W. Mahmudah, *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press, 2019.
- [10] I. Masturoh and N. T. Anggita, *Metodologi penelitian kesehatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018.
- [11] M. Mikael, S. Sofiyani, S. Faris, and C. F. Rostina, "The effect of communication and work environment on employee performance with motivation as intervening variable at Royal Prima Medan Hospital," *International Journal of Science, Technology & Management*, vol. 3, no. 6, pp. 1373–1376, 2022.
- [12] Y. F. Pamungkas, D. Ong Kim Kui, and R. Pramono, "Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Divisi Farmasi Rumah Sakit XYZ," *MBI: Manajemen dan Bisnis Indonesia*, vol. 19, no. 1, pp. 3431–3445, 2024.
- [13] Priyono and Marnis, *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- [14] D. P. D. Putri and Suhartono, "Pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompetensi terhadap kinerja pekerja shift Rumah Sakit Pusat Pertamina," *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 2, no. 9, pp. 351–374, 2024.
- [15] M. W. Putri, "Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga farmasi (Studi kasus Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya)," *IDEA: Jurnal Humaniora*, vol. 2, no. 2, pp. 171–184, 2019, doi: 10.24198/idea.v2i2.18966.
- [16] S. P. Robbins, *Organizational behavior*, 18th ed. Pearson Education, 2020.
- [17] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [18] E. Sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia*, 10th ed. Jakarta: Prenada Media Group, 2019.
- [19] Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 133.
- [20] Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153.
- [21] S. Wijaya Putri, "Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 8, no. 1, pp. 45–60, 2019.
- [22] M. K. M. Wirajaya and V. F. C. Rettobjaan, "Faktor yang memengaruhi waktu tunggu pelayanan resep rawat jalan di instalasi farmasi rumah sakit: Sistematis review," *Jurnal Kesehatan*, vol. 13, no. 2, pp. 408–415, 2022.
- [23] World Health Organization, *Hospital care and health service standards*. Geneva: WHO, 2023.
- [24] M. Rumopa, Baharuddin, J. B. Halik, and K. H. P. Lambe, "Improving Ship Crew Job Satisfaction : The Role of Work Environment and Career Development," *J. Artif. Intell. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 1304–1315, 2025, doi: 10.31004/riggs.v4i2.665.