

Pengaruh Teamwork dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri

Hanny Susiana Dewi

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Korespondensi penulis: hannysusianadewi@gmail.com

Erwin Syahputra

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id

Anita Sumelvia Dewi

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: anita@uniska-kediri.ac.id

Abstract. *This study aims to explain the significant influence between Teamwork and Work Facilities on Employee Job Satisfaction at UPTD Public Health Center Pesantren II Kediri City. The sample in this study was 40 respondents with a sampling method using purposive sampling in which the determination of the number of samples was based on certain criteria, namely civil servants. The data analysis technique used in this research is instrument test of validity and reliability, multiple linear regression test, classical assumption test and partial hypothesis test tested by t test while the simultaneous hypothesis is tested by F test. The results of the study show that Teamwork partially has a significant effect on Employee Job Satisfaction and Work Facilities partially have a significant effect on Employee Job Satisfaction at UPTD Public Health Center Pesantren II Kediri City. Teamwork and work facilities simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction at the UPTD Public Health Center Pesantren II Kediri City. In addition, the coefficient of determination (R²) of 0.503 or 50.3% is also obtained. This indicates that the Job Satisfaction of the UPTD Public Health Center of Pesantren II Kediri City is influenced by the Teamwork and Work Facilities variables by 50.3%. While the rest is influenced by other independent variables that are not included in this research model, which is 49.7%.*

Keywords: *Teamwork, Work Facilities and Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh signifikan antara Teamwork dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yang mana penentuan jumlah sampel berdasarkan kriteria tertentu yaitu pegawai PNS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis parsial diuji dengan uji t sedangkan hipotesis simultan diuji dengan uji F. Hasil penelitian diperoleh bahwa Teamwork secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Fasilitas Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri. Teamwork dan Fasilitas Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri. Selain itu, juga diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.503 atau 50,3%. Hal ini menandakan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri dipengaruhi oleh variabel Teamwork dan Fasilitas Kerja sebesar 50,3%. Sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci: Teamwork, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Perkembangan era globalisasi sekarang ini setiap organisasi sosial ataupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan dengan masalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sendiri membuat sumber daya lainnya yang ada didalam perusahaan berjalan, baik dalam perihal sistem, menetapkan *plan*, maupun proses dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Perusahaan harus selalu memperhatikan, menjaga, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki melalui upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pegawai secara positif atau negatif menyadari berbagai faktor yang terkait dengan tugas yang dilakukan. Menciptakan kepuasan pegawai dalam perusahaan sangatlah penting. Sikap negatif akan timbul dalam pekerjaan apabila pegawai tidak mencapai kepuasannya, seperti kurang produktif dalam mengerjakan tugas, keinginan mencari pekerjaan yang memberikan imbalan lebih, sehingga tidak memperhatikan mutu pekerjaan yang sekarang dan keluhan-keluhan lainnya. Jika suatu perusahaan peduli dengan posisi serta kesejahteraan pegawai, maka pegawai akan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan.

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari pelaksanaan *teamwork*. *Teamwork* dalam organisasi perlu diterapkan guna meningkatkan efisiensi kerja di perusahaan multinasional ataupun organisasi swasta dan pemerintah. Apabila dalam perusahaan tidak memiliki *team* yang kuat antar departemen, kinerja yang dihasilkan tidak memadai dan tidak efisien. Dalam perusahaan ada berbagai jenis orang yang harus

bekerja untuk mencapai sasaran perusahaan. Sehingga, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat diperlukan bagi perusahaan untuk bekerja sama sebagai sebuah tim

Di sisi lain, aspek lainnya yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah fasilitas kerja, yang disediakan secara maksimal untuk bekerja dan sarana prasarana untuk memberikan kemudahan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dan terawat tentu akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi. Lengkapnya fasilitas pun dapat digunakan sebagai semangat penggerak pegawai selama bekerja, oleh karena itu fasilitas kerja perlu diperhatikan bagi tiap organisasi karena dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dan kinerja secara menyeluruh.

UPTD Puskesmas Pesantren II merupakan 1 (satu) dari 9 (sembilan) Puskesmas yang ada di kota Kediri, berlokasi di kelurahan singonegaran kecamatan pesantren kota Kediri. Wilayah kerja Puskesmas Pesantren II meliputi 6 (enam) kelurahan diantaranya kelurahan burengan, kelurahan singonegaran, kelurahan jamsaren, kelurahan tinalan, kelurahan pakunden, dan kelurahan tosaren. Dilengkapi dengan 4 (empat) puskesmas pembantu yaitu pustu burengan, pustu jamsaren, pustu grogol dan pustu dadapan. Lokasi Puskesmas dekat dengan penduduk dan dapat diakses masyarakat sekitar. Puskesmas ini telah meningkatkan kualitas layanan dan fasilitasnya dari waktu ke waktu, dengan tujuan tidak mengecewakan masyarakat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di UPTD Puskesmas Pesantren II, pegawai menyatakan bahwa seluruh pegawai sudah bertanggungjawab dan berkontribusi merata sesuai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tim, namun masih ada beberapa permasalahan yang timbul dalam *teamwork*. Pertama, adalah pada saat menangani pasien namun perawat lupa memakai sarung tangan dikarenakan pasien harus segera dibutuhkan penanganan, hal tersebut timbul karena kurangnya kerjasama atau koordinasi dalam tim. Kedua, dalam kerjasama tim ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya bertanggungjawab dalam menyelesaikan tambahan pekerjaan, kadang ada yang harus menunggu perintah dulu dalam melakukan tugas tambahan baru mengerjakan. Ketiga, komunikasi yg menimbulkan salah paham dalam pekerjaan sehingga terkadang terjadi *miss communication* dalam *teamwork*.

Untuk fasilitas kerja yang ada di UPTD Puskesmas Pesantren II menurut pernyataan pegawai sudah cukup lengkap terlebih pada fasilitas kerja alat kesehatan, namun pegawai menyatakan masih ada beberapa permasalahan terkait fasilitas kerja. Pertama, hampir setiap ruang kerja sudah tersedia fasilitas printer, namun menurut pernyataan pegawai ada beberapa printer yang rentan rusak, serta hanya berfungsi untuk printer saja dan tidak berfungsi untuk scan dokumen. Kedua, adanya komputer yang diperlukan servis berkala, serta komputer yang sering error saat pegawai membuat laporan atau menginput data ke sistem karena terkendala *wifi* yang lambat. Ketiga, ada beberapa ruangan yang belum tersedia fasilitas AC seperti ruang pendaftaran dan ruang TBC, serta menurut pengakuan pegawai ada AC yang tidak lancar dan sering bocor.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Teamwork* dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri”**

KAJIAN TEORITIS

Teamwork

Teamwork adalah kebutuhan dalam mengetahui keberhasilan kerja. *Teamwork* adalah kekuatan pendorong di balik energi dan sinergi bagi individu yang menjadi anggota tim. Dalam kerjasama mungkin ada beragam jawaban yang secara pribadi belum terselesaikan. Keuntungan yang dapat diandalkan dalam *teamwork* ialah munculnya berbagai jawaban sinergis dari beberapa orang yang merupakan individu dari anggota tim.

Stephen dan Timothy dalam (Paramansyah, 2021:143) menyatakan *Teamwork* ialah kelompok di mana upaya individu memberikan hasil yang lebih besar daripada jumlah kontribusi individu. Kerja tim menciptakan kegiatan positif dengan upaya

terkoordinasi. Artinya hasil kerja yang dicapai suatu kelompok akan lebih bagus dibandingkan kinerja individu.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini memakai skala Hoegl dan Gemuenden dalam Siagian (2019:37) diantaranya:

1. Komunikasi
2. Koordinasi
3. Kontribusi anggota
4. Tanggungjawab
5. Saling mendukung
6. Upaya
7. Kohesi

Fasilitas Kerja

Mulyapradana (2016:79) Fasilitas tersebut merupakan kenikmatan dalam bentuk yang *real* dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan berbentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki umur yang relatif panjang dan memberikan manfaat untuk masa depan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk kompensasi non tunai pegawai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok.

(Sabri & Susanti, 2021:196) Fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang dimaksudkan untuk memperlancar kegiatan perusahaan dan juga untuk meningkatkan kebahagiaan para pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja baik sarana maupun sarana penunjang bagi pegawai agar nyaman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Menyadari pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai, maka sangat penting bagi perusahaan untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu usaha tidak pernah lepas dari penyediaan fasilitas kerja.

Menurut Moenir (2014) indikator fasilitas kerja terdiri dari 3 (tiga) kategori, diantaranya:

1. Fasilitas Alat Kerja

Segala benda yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Termasuk di dalamnya semua alat kerja di perusahaan seperti mesin tik, mesin penghitung, mesin pengganda dan mesin komputer.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

- a) Gedung dengan semua fasilitas yang diperlukan (jalan, air bersih, selokan, pembuangan air kotor dan halaman parkir)
- b) Ruang kerja yang memadai dengan *layout* yang efisien.
- c) Pencahayaan yang cukup.
- d) Perabotan.
- e) Sarana komunikasi
- f) Alat yang berguna untuk penyegar ruangan, misalkan kipas angin dan *air conditioning* (AC).
- g) Berbagai macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pembersih, alat pencuci, dan lain-lain).

3. Fasilitas Sosial

Misalnya penyediaan mess, rumah jabatan, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah dinas dan kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial.

Kepuasan Kerja

(Sinambela, 2021:301) Kepuasan pegawai merupakan fenomena yang perlu dipantau oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya tentunya akan memiliki motivasi yang tinggi, berkomitmen pada organisasi dan terlibat dalam pekerjaan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dengan produktivitas pegawai yang rendah, tingkat absen yang tinggi, dan komitmen organisasi yang rendah.

(Robbins, 2003:99) dalam Dewi (2018) Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu.

(Priyono, 2010:174) Kepuasan kerja meliputi penilaian pribadi pegawai, sikap terhadap pekerjaan, dan hubungan dengan lingkungan kerja, sifat pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah

terpenuhinya berbagai kebutuhan dan keinginan melalui pekerjaan dan aktivitas kerja. Setiap pegawai akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antar pegawai. Kepuasan kerja berubah karena adanya perbedaan status sosial dalam masyarakat.

Menurut (Hariandja, 2002:290) indikator-indikator dari kepuasan kerja mencakup:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah menjelaskan permasalahan mengenai pengaruh *teamwork* dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II. Jenis penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan metode kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Data populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Pesantren II sejumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 responden yang merupakan pegawai dari UPTD Puskesmas Pesantren II dengan kriteria pegawai PNS.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah suatu usaha untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi (pengamatan)
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Kuesioner atau Angket
5. Studi Kepustakaan

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Untuk menguji validitas menggunakan kriteria apabila nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket adalah valid (Ghozali, 2014:52).

Uji Reliabilitas

Kriteria hasil pengujian apabila nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket penelitian adalah reliabel (Ghozali, 2014:54).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov smirnov* dengan kriteria jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas teknik analisisnya apabila nilai *Deviation of Linierity sig.* $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear (Ghozali, 2014:167).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor (VIF)* atau *tolerance*. Apabila nilai $VIF < 10$ maka model regresi dapat disimpulkan terbebas dari asumsi multikolinearitas (Ghozali, 2014:28).

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas menggunakan *Scatter Plot* dengan kriteria data (titik-titik) menyebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y dan harapannya tidak terjadi heterokeastitas dan model regresi layak dipakai (Ghozali, 2014:29).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda untuk melihat secara langsung beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018).

Uji t

Kriteria keputusan uji t adalah apabila signifikan $t < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *teamwork* (X1) dan fasilitas kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji F

Kriteria uji F adalah apabila signifikan $F < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *teamwork* (X1) dan fasilitas kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel-variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Sugiyono, 2018:71).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,375	0,312	0,017	Valid
X1.2	0,428	0,312	0,006	Valid
X1.3	0,432	0,312	0,005	Valid

X1.4	0,493	0,312	0,001	Valid
X1.5	0,543	0,312	0,000	Valid
X1.6	0,594	0,312	0,000	Valid
X2.1	0,578	0,312	0,000	Valid
X2.2	0,565	0,312	0,000	Valid
X2.3	0,581	0,312	0,000	Valid
X2.4	0,529	0,312	0,000	Valid
X2.5	0,599	0,312	0,000	Valid
Y1	0,419	0,312	0,007	Valid
Y2	0,487	0,312	0,001	Valid
Y3	0,402	0,312	0,010	Valid
Y4	0,531	0,312	0,000	Valid
Y5	0,702	0,312	0,000	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan kuesioner variabel teamwork, fasilitas kerja dan kepuasan kerja, diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Ketentuan	Ket
----------	-----------------------	-----------	-----

<i>Teamwork</i>	0,643	> 0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,714	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,670	> 0,60	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel *teamwork* (X1) mempunyai nilai sebesar 0,643. Nilai reliabilitas variabel fasilitas kerja (X2) sebesar 0,714 dan nilai reliabilitas kepuasan kerja (Y) sebesar 0,670. Hal ini menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari nilai ketentuan 0,60 sehingga variabel tersebut reliabel dan layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
<i>Teamwork</i>	0,159	> 0,05	Normal
Fasilitas Kerja	0,116	> 0,05	Normal
Kepuasan Kerja	0,114	> 0,05	Normal

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan hasil nilai signifikansi variabel *Teamwork* sebesar 0,159. Signifikansi variabel Fasilitas kerja sebesar 0,116 dan variabel Kepuasan kerja sebesar 0,114. Hal ini menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari ketentuan yaitu diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 4. Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i> (Sig)	Ketentuan	Ket.
----------	---------------------------------------	-----------	------

<i>Teamwork</i> terhadap Kepuasan Kerja	0,507	> 0,05	Linear
Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,101	> 0,05	Linear

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan nilai *Deviation from Linearity* (Sig) variabel *Teamwork* sebesar 0,507 dan variabel Fasilitas kerja sebesar 0,101. Maka diketahui bahwa nilai kedua variabel tersebut berada diatas ketentuan 0,05 sehingga secara keseluruhan antara variabel bebas dengan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3. Uji Mutikolinearitas

Tabel 5. Uji Mutikolinearitas

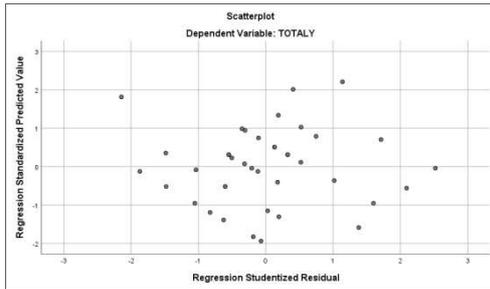
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Teamwork</i>	0,965	1,036	Bebas Multikolinearitas
Fasilitas Kerja	0,965	1,036	Bebas Multikolinearitas

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui nilai tolerance variabel *Teamwork* sebesar 0,965 dengan nilai VIF 1,036. Variabel Fasilitas kerja dengan nilai tolerance sebesar 0,965 dan nilai VIF 1,036. Maka dapat dijelaskan hasil nilai tersebut < 10,00 sehingga secara keseluruhan data kuesioiner dapat dikatakan bebas multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas



Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil gambar diatas, menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar merata baik di atas maupun di bawah garis nol, dan juga tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dijelaskan bahwa uji regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	T _{hitung}	Sig. t	Ket
<i>Teamwork</i> (X1)	0,495	4,810	0,000	Ha1 diterima
Fasilitas Kerja (X2)	0,224	2,822	0,008	Ha2 diterima
Taraf Sig	0,05			
Konstanta (α)	3,151			

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,151 + 0,495X_1 + 0,224X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat di jelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α) = 3,151

Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi *Teamwork* dan Fasilitas kerja adalah nol (0), maka besarnya Kepuasan kerja pegawai sebesar 3,151 satuan.

2. Regresi *Teamwork* (b_1) = 0,495 X_1 .

Dapat diartikan bahwa jika *Teamwork* ditingkatkan 1 satuan, maka akan mempengaruhi perubahan Kepuasan kerja pegawai yang meningkat dengan nilai sebesar 0,495 satuan dengan asumsi Fasilitas kerja (X_2) adalah tetap.

3. Regresi Fasilitas Kerja (b_2) = 0,224 X_2

Apabila Fasilitas kerja yang dikelola ditingkatkan 1 satuan, maka akan mempengaruhi perubahan Kepuasan kerja pegawai yang meningkat dengan nilai sebesar 0,224 satuan dengan asumsi *Teamwork* (X_1) adalah tetap.

Uji t

Tabel 8. Uji t

Variabel	t	Sig
<i>Teamwork</i>	4,810	0,000
Fasilitas Kerja	2,822	0,008

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS, maka dapat diperoleh hasil penjelasan uji t antara lain:

1. Uji t Variabel *Teamwork* (X_1).

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. t sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara *Teamwork* (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y) pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri.

2. Uji t Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. t sebesar $0,008 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y) pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri.

Uji F

Tabel 9. Uji F

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Ket
Diduga <i>Teamwork</i> (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja (Y)	Fhitung sebesar 18,726 Signifikan F sebesar 0,000 < sig. 0,05	Ha3 diterima

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18 diatas, menunjukkan nilai sig F sebesar 0,000 < sig 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, sehingga dapat dijelaskan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan *Teamwork* (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinan (R²)

Variabel	Koefisien Determinasi (R ²)
<i>Teamwork</i> (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,503

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. $R = 0,709$

Dapat diartikan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas yang meliputi *Teamwork* (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau R square diperoleh nilai sebesar 0,503 artinya besarnya pengaruh *Teamwork* (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% berasal dari variabel dan indikator lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri

Berdasarkan analisis data perihal uji parsial (uji t) pada tabel secara spesifik bisa dijelaskan variabel *teamwork* memiliki nilai $\text{sig. } t(0,000) < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara *teamwork* (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri. Nilai persamaan regresi menjelaskan variabel *teamwork* mempunyai nilai positif, dapat diartikan hubungan variabel tersebut searah, jika *teamwork* yang dirasakan pegawai meningkat, maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Dengan demikian hasil ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri.

Tracy dalam (Paramansyah, 2021:143) menyatakan bahwa *teamwork* adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi yang sama. Kerja tim dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian yang berbeda dari perusahaan. Apabila perusahaan tidak memiliki kerjasama yang erat antara departemen ini dengan departemen lainnya, maka hasil operasi yang diharapkan tidak akan tercapai, tidak memuaskan dan juga akan kurang efektif.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Gebi Devina (2018) yang menyatakan secara signifikan *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri

Berdasarkan analisis data perihal uji parsial (uji t) pada tabel adalah nilai $\text{sig. } t(0,008) < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel fasilitas kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri.

Nilai persamaan regresi menjelaskan variabel fasilitas kerja mempunyai nilai positif, sehingga dapat diartikan hubungan variabel tersebut searah, jika fasilitas kerja yang dirasakan pegawai meningkat, maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Dengan demikian hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri.

Menurut (Sabri & Susanti, 2021:196) Fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang dimaksudkan untuk memperlancar kegiatan perusahaan dan juga untuk meningkatkan kebahagiaan para pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja baik sarana maupun sarana penunjang bagi pegawai agar nyaman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Dahlius & Ibrahim (2016) dalam jurnal ilmiah JOM FISIP yang menyatakan secara signifikan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

Pengaruh *Teamwork* dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri

Berdasarkan analisis data perihal uji parsial (uji t) pada tabel hasil perhitungan adalah nilai sig. F (0,000) < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *teamwork* (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dicapai di perusahaan dapat terwujud ketika kedua faktor tersebut mampu dikelola di dalam menjalankan kegiatan kinerjanya.

Menurut (Siagian, 2019:48) kemampuan kelompok untuk memberikan usaha (*effort*) yang terbaik untuk tugas kelompok. Dengan usaha yang tinggi, setiap anggota tim akan menempatkan tugas kelompok pada prioritas tertinggi dan berusaha untuk menyelesaikan tugas kelompok tersebut. Tentunya dengan usaha (*effort*) yang tinggi akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Hasil yang maksimal akan menghasilkan *reward* yang lebih banyak untuk tim, *reward* tersebut bisa berupa bonus atau membayar lebih dari biasanya. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja berupa gaji/upah. Lengkapnya fasilitas juga dijadikan sebagai salah satu pendorong pegawai untuk bekerja. Fasilitas

kerja tentu harus menjadi perhatian bagi setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian terdahulu dari Gebi Devina (2018) dan Dahlius & Ibrahim (2016) yang menyebutkan bahwa *teamwork* dan fasilitas kerja secara signifikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menguji pengaruh *teamwork* dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan pengkajian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat diuraikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Teamwork* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,008 < 0,05$.
3. *Teamwork* dan Fasilitas kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri, hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, adapun saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh pada variabel *Teamwork* yaitu Variabel *Teamwork* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, menyarankan agar UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri lebih memperhatikan lagi dan memperbaiki faktor *Teamwork* yang terjadi antar pegawai agar dapat meningkatkan tingkat signifikan kepuasan dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh pada variabel Fasilitas kerja yaitu Variabel Fasilitas kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, menyarankan agar UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri lebih memperhatikan lagi dan memperbaiki fasilitas kerja yang tersedia agar pegawai lebih dapat meningkatkan tingkat signifikan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai
3. Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh yaitu Variabel *Teamwork* (X1) dan Fasilitas kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri, menyarankan agar perusahaan memperbaiki secara bersama-sama faktor *Teamwork* dan Fasilitas kerja agar lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai kearah yang lebih efisien dan efektif.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa meneliti dengan menambah variabel-variabel lain diluar variabel ini agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi serta dapat menggambarkan faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian. disarankan untuk memperluas cakupan penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal JOM FISIP*, 3(2), 1–13.
- Dewi, Anita Sumelvia. (2018). Kepuasan Kerja Tergantung Dari Kinerja Manajerial dan Partisipasi Penganggaran (Studi Pada Koran Harian Pagi Radar Kediri. *Journal of Applied Business Administration*. 6(9). 79-93.
- Ghozali, I. (2014). *Analisis Multivariat dengan Program IBM* (Revisi). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariandja, M. T. E. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyapradana, A., Muhammad Hatta, M. B. A., & Sutinah, L. (2016). *Pekerja Melek Hukum; Jadi Pegawai Kaya*. Jakarta: Visi Media.
- Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Al-muqsith Pustaka.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidarjo: Zifatama Publisher.
- Sabri, & Susanti, M. (2021). *KEWIRAUSAHAAN: Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Siagian, S. P. (2019). *Pengaruh Servant Leadership dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. XYZ*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan H & D (Revisi)*. Bandung: CV. Alfabeta.