

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri

Salsabilla Tasya Reviana Putri¹⁾*, Lukman Hakim²⁾
Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}
b100210387@student.ums.ac.id¹⁾*, lh138@ums.ac.id²⁾

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of training, financial compensation, and work environment on employee productivity at RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. The sample consists of 94 respondents selected using purposive sampling with the criterion of employees who have worked for at least one year. Data were collected through questionnaires with a Likert scale, and analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS software. The results show that training, financial compensation, and work environment have a positive and significant effect on employee productivity. Training improves skills and professionalism, financial compensation affects employee well-being and job satisfaction, and a supportive work environment is crucial for task effectiveness. This study has limitations in terms of the variables studied and the use of online questionnaires, which may affect data accuracy. Future research is recommended to include additional variables and use interview or direct observation methods to obtain more accurate data.

Keywords: Financial compensation, work environment, employee productivity, RSUD, training.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. Sampel penelitian terdiri dari 94 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, dan analisis dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan meningkatkan keterampilan dan profesionalisme, kompensasi finansial mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk efektivitas tugas karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada variabel yang diteliti dan penggunaan kuesioner online yang dapat mempengaruhi akurasi data. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain dan menggunakan metode wawancara atau observasi langsung untuk memperoleh data yang lebih akurat.

Kata kunci: Kompensasi finansial, lingkungan kerja, pelatihan, produktivitas kerja, RSUD.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam menunjang kesuksesan suatu organisasi, termasuk dalam hal peningkatan produktivitas kerja

karyawan. Di tengah pesatnya perkembangan globalisasi, karyawan diharuskan mengikuti berbagai pelatihan agar mampu bersaing dan menyesuaikan diri dengan dinamika zaman. Pelatihan yang terstruktur dan tepat sasaran mampu memperkuat kompetensi serta prestasi karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan institusi (Suryanti, 2022). Selain itu, pemberian kompensasi finansial yang proporsional menjadi pendorong utama dalam memotivasi karyawan, sebab imbalan yang setara dengan tanggung jawab kerja dapat menumbuhkan semangat dan loyalitas. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kompensasi dan kinerja berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas (Raynal, 2021).

Lingkungan kerja juga memainkan peranan penting dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Dan et al. (2020), lingkungan kerja terdiri atas dua dimensi utama, yakni aspek fisik dan non-fisik. Aspek fisik mencakup kondisi ruang kerja secara langsung, sementara aspek non-fisik berkaitan dengan hubungan sosial antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan atmosfer positif yang dapat memacu semangat dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas mereka.

Di Rumah Sakit Pendidikan Utama, RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, penerapan teknologi digital melalui Soediran Smart Hospital (SSH) terbukti memberikan dampak positif terhadap efisiensi kerja karyawan. Inovasi ini memungkinkan akses data pasien secara langsung (*real-time*) dan mempercepat prosedur administrasi, sehingga mengurangi pekerjaan manual. Namun, keberhasilan sistem ini memerlukan kesiapan SDM melalui pelatihan, agar karyawan mampu menguasai teknologi dan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, pelatihan menjadi komponen penting dalam mendukung suksesnya transformasi digital di rumah sakit.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa ketiga variabel tersebut, yakni pelatihan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya pelatihan yang memadai, kompensasi yang layak, serta lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih maksimal, yang pada gilirannya turut menunjang pencapaian visi dan misi institusi.

TINJAUAN LITERATUR

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu strategi penting yang digunakan organisasi untuk memperkuat kompetensi dan keterampilan karyawan, dengan sasaran akhir berupa peningkatan produktivitas, mutu kerja, serta keselamatan kerja (Gustiana, 2022; Suwara, 2022). Melalui pelatihan, karyawan dibekali kemampuan untuk menjalankan tugas secara lebih efisien dan tepat, mengurangi potensi kesalahan, serta membantu dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja (Suwara, 2022).

Efektivitas pelatihan tercermin dalam sejumlah indikator, seperti performa pegawai, kedisiplinan, tingkat absensi, kecelakaan kerja, kerja sama antar individu, serta peningkatan penerimaan insentif (Suwara, 2022). Bentuk-bentuk pelatihan yang dapat diimplementasikan meliputi pelatihan berkala, teknis, interpersonal, pemecahan masalah, hingga pengembangan dan inovasi (Supriadi, 2023). Penerapan pelatihan yang sesuai memungkinkan organisasi untuk mendorong adaptasi karyawan terhadap dinamika kerja serta menciptakan atmosfer kerja yang produktif dan aman.

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial mengacu pada bentuk penghargaan berupa uang atau bentuk lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam periode tertentu, yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan memberdayakan sumber daya manusia (Adiyanti & Nugraha, 2023). Kompensasi yang layak mampu merangsang motivasi, meningkatkan kreativitas, mendorong kepuasan kerja, serta memperbesar produktivitas, sedangkan kompensasi yang tidak memadai berisiko menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan (Hasibuan, 2020). Gary (2022) menyatakan bahwa perusahaan perlu memastikan kompensasi mencakup kebutuhan dasar, bersifat dinamis, adil, fleksibel, serta memiliki kombinasi yang seimbang antara komponen tunai dan non-tunai. Pemberian kompensasi secara adil bukan berarti seragam, melainkan disesuaikan dengan peran dan kontribusi individu. Jika sistem kompensasi bersifat statis, hal tersebut dapat mengurangi motivasi dan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Yani & Dwiyanti, 2017). Oleh karena itu, perumusan sistem kompensasi yang efektif menjadi krusial dalam menjaga semangat kerja serta kesejahteraan karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berperan vital dalam menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan. Baik aspek fisik, sosial, maupun psikologis dari lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja dan etos kerja pegawai (Susanti & Mardika, 2021). Faktor-faktor seperti kebersihan ruang kerja, kenyamanan fasilitas, serta hubungan interpersonal antara rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan, turut berkontribusi dalam membangun motivasi kerja. Lingkungan kerja secara fisik mencakup unsur-unsur seperti pencahayaan yang optimal, ventilasi memadai, desain ruang yang ergonomis, fasilitas pendukung yang lengkap, serta tingkat kebisingan yang rendah, semuanya berdampak langsung terhadap produktivitas (Marisya, 2022). Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik menekankan pentingnya keharmonisan relasi antar individu di tempat kerja yang mendukung komunikasi dan kolaborasi. Dengan mengintegrasikan kedua aspek ini, perusahaan dapat menciptakan ruang kerja yang menunjang kesejahteraan dan performa optimal karyawan (Afandi, 2018; Marisya, 2022).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merefleksikan sikap mental pekerja yang senantiasa berupaya meningkatkan capaian kinerjanya (Intanghina, 2019). Produktivitas juga bisa dinilai melalui perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya

yang digunakan, di mana peningkatan rasio ini menunjukkan perkembangan keahlian individu (Artamviah, 2022). Beberapa faktor yang dapat menurunkan produktivitas meliputi kenaikan gaji tanpa peningkatan kinerja, gangguan dalam proses produksi seperti mogok kerja atau kerusakan alat, lemahnya dorongan kerja, serta minimnya aktivitas pengembangan yang mampu melahirkan inovasi (Mahawati et al., 2021). Penurunan investasi dan konflik antar karyawan juga bisa menjadi pemicu menurunnya produktivitas. Oleh sebab itu, organisasi perlu memelihara hubungan kerja yang harmonis dan memastikan adanya investasi yang mendukung efektivitas kerja, guna mendorong kemajuan perusahaan secara berkelanjutan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan berpengaruh dalam produktivitas kerja karyawan di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, yang berarti pelatihan yang diberikan kepada karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan tenaga kerja yang profesional, terampil, dan siap menghadapi berbagai tantangan di dunia pelayanan kesehatan. Dengan pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karyawan dapat memahami prosedur kerja dengan tepat, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. (Lestari et al., 2023), A. Elshifa et al., (2024) Oleh karena itu, pelatihan kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga mendorong kepercayaan diri dan motivasi karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

H_1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif/signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi finansial dapat berpengaruh di lingkungan kerja RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, penting untuk memberikan kompensasi yang adil dan layak demi menjaga kesejahteraan serta kepuasan kerja karyawan. Hal ini terutama relevan mengingat beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab besar di bidang pelayanan kesehatan. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kinerja mereka mendapatkan penghargaan secara finansial, mereka akan merasakan pengakuan secara psikologis. Dampaknya, mereka akan lebih termotivasi, loyal, dan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. (Waskito et al., 2023), Sibagariang & Wahyuningsih, (2023) Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, karena mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

H_2 : Kompensasi Finansial kerja berpengaruh positif/signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pada lingkungan kerja dapat berpengaruh dengan keseluruhan di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, yang merupakan institusi pelayanan publik di

bidang kesehatan, lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, mengingat mereka bekerja dalam situasi yang membutuhkan konsentrasi tinggi dan ketelitian. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. (Waskito et al., 2023), Wibowo, (2021) Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, karena kondisi kerja yang nyaman dan mendukung akan membantu karyawan memberikan performa terbaiknya.

H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif/signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri pada tahun 2024. Populasi dalam studi ini mencakup 1.554 karyawan, dengan sampel sebanyak 94 individu yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Kriteria pemilihan mencakup karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun dan bersedia memberikan jawaban. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner menggunakan skala Likert guna mengukur variabel pelatihan, kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Pengolahan data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Analisis mencakup pengujian validitas, reliabilitas, multikolinearitas, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Validitas diukur melalui perbandingan nilai r hitung yang harus melebihi r tabel; reliabilitas ditentukan dari nilai Cronbach's Alpha yang minimal sebesar 0,60; multikolinearitas ditinjau dari nilai VIF yang harus berada di bawah angka 10; sedangkan hubungan antar variabel diuji melalui nilai P-Values, dengan signifikansi ditetapkan pada angka kurang dari 0,05 untuk mengindikasikan pengaruh langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri

RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, rumah sakit milik pemerintah daerah di Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah, berperan penting dalam menyediakan layanan kesehatan dan berfungsi sebagai institusi pendidikan medis yang mendukung pelatihan tenaga kesehatan. Dengan fasilitas lengkap dan tenaga medis profesional, rumah sakit ini menjadi pusat rujukan bagi pasien dari daerah sekitar. Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan, RSUD ini mengimplementasikan program Soediran Smart Hospital (SSH), yang mengadopsi teknologi digitalisasi untuk efisiensi administrasi dan pelayanan medis, termasuk penerapan e-medical record untuk akses data pasien secara real-time. Selain itu, rumah sakit ini terus berfokus pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan pelatihan yang tidak hanya mengasah keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan

komunikasi antar tim medis dan adaptasi terhadap teknologi digital baru. Melalui inovasi ini, RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso berkomitmen untuk mencapai pelayanan kesehatan yang optimal dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mendukung tujuan organisasi.

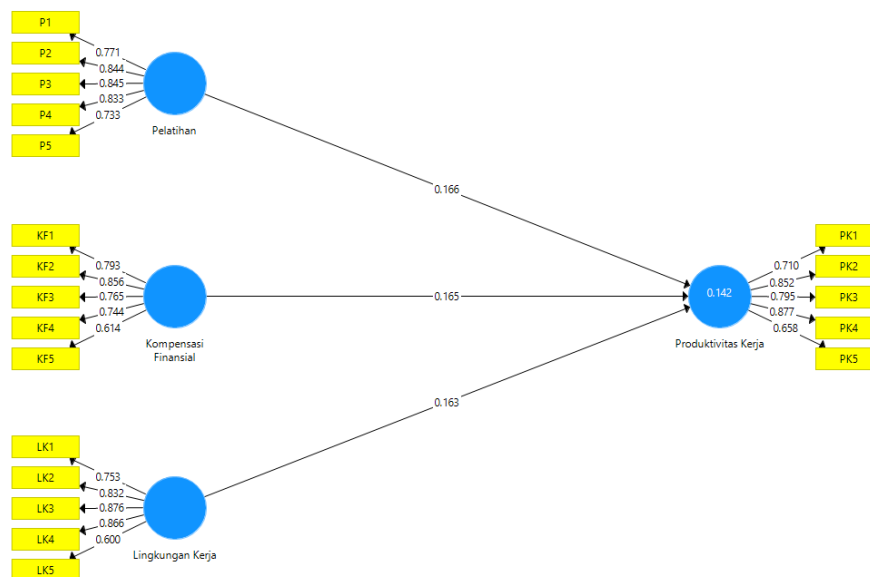
Karakteristik dan Responden

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 152 responden dengan beragam karakteristik demografis, termasuk 45,4% laki-laki dan 54,6% perempuan, menunjukkan distribusi gender yang cukup seimbang dengan sedikit dominasi perempuan. Mayoritas partisipan berusia 20-30 tahun (41,4%), diikuti oleh kelompok usia 30-40 tahun (30,9%), 40-50 tahun (18,4%), dan di atas 50 tahun (9,2%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif muda hingga menengah. Dari segi lama bekerja, 78,9% partisipan telah bekerja lebih dari 3 tahun, sementara 21,1% memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun, yang mengindikasikan mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan stabil. Distribusi karakteristik ini mencerminkan keberagaman dalam aspek jenis kelamin, usia, dan lama bekerja yang dapat memberikan perspektif komprehensif terhadap penelitian ini.

Hasil Analisis Data

Outer Model

Uji Validitas



Tabel 1. Uji Validitas

	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi Finansial	0.575
Lingkungan Kerja	0.628
Pelatihan	0.650
Produktivitas Kerja	0.613

Berdasarkan data pada Tabel 1, seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja, memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,5, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini berarti item-item indikator dapat merepresentasikan variabel laten yang diukur dengan memadai, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kompensasi Finansial	0.823	0.87
Lingkungan Kerja	0.847	0.892
Pelatihan	0.866	0.903
Produktivitas Kerja	0.844	0.887

Berdasarkan data pada Tabel 2, seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja, memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yang menunjukkan konsistensi internal yang memadai, sehingga instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel. Selain itu, nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel juga melebihi angka 0,7, yang mengindikasikan tingkat keandalan yang tinggi, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinilai stabil dan dapat dipercaya untuk proses analisis selanjutnya.

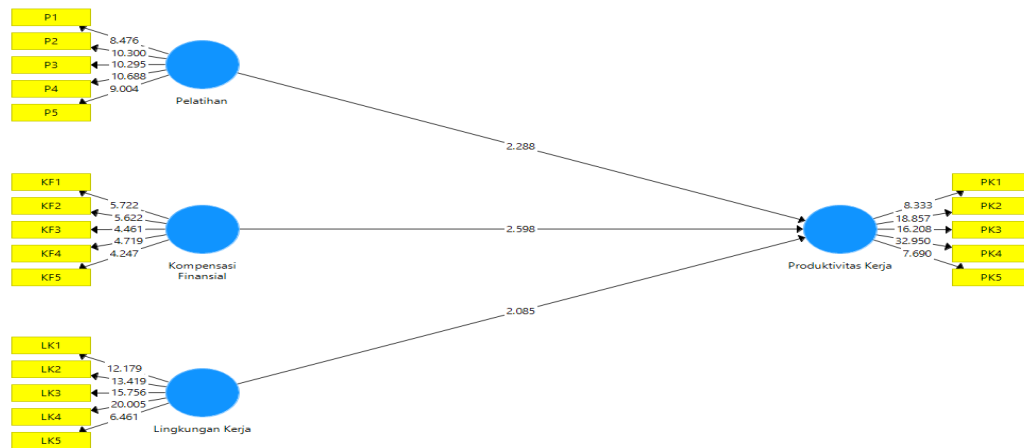
Uji Multikolenieritas

Tabel 3. Uji Multikolenieritas

	Kompensasi Finansial	Lingkungan Kerja	Pelatihan	Produktivitas Kerja
Kompensasi Finansial				1.208
Lingkungan Kerja				1.397
Pelatihan				1.263
Produktivitas Kerja				

Berdasarkan data pada Tabel 3, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk seluruh variabel dalam model penelitian menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria validitas, dengan semua nilai VIF di bawah angka 5. Nilai VIF untuk Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja adalah 1.208, untuk Lingkungan Kerja 1.397, dan untuk Pelatihan 1.263. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolenieritas antar variabel bebas dalam model, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap valid dan layak untuk analisis lebih lanjut.

Inner Model



Uji Koefisien Deteriminasi (R²)

Tabel 4. Uji Koefisien Deteriminasi (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0.142	0.124

Hasil analisis koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 14,2% perubahan pada produktivitas kerja, dengan nilai R Square sebesar 0,142. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,124 memberikan gambaran yang lebih akurat setelah memperhitungkan jumlah variabel independen, yang menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut menjelaskan 12,4% variasi total dalam produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun faktor-faktor lain di luar model ini juga berperan, model yang digunakan tetap memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan perubahan produktivitas kerja.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis

	T Statistics	P Values
Kompensasi Finansial -> Produktivitas Kerja	2.598	0.010
Lingkungan Kerja -> Produktivitas Kerja	2.085	0.038
Pelatihan -> Produktivitas Kerja	2.288	0.023

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditampilkan dalam Tabel 5, seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan, memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, Produktivitas Kerja, dengan nilai P-Values < 0,05. Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan dengan T = 2,598 dan P = 0,010, variabel Lingkungan Kerja dengan T = 2,085 dan P = 0,038, serta variabel Pelatihan dengan T = 2,288 dan P =

0,023. Temuan ini menunjukkan bahwa semua hipotesis dalam penelitian diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja karyawan, yang mendukung secara empiris model penelitian yang diajukan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri

Hasil analisis terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai T statistik sebesar 2,288 dan nilai P sebesar 0,023 ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa Pelatihan yang diberikan kepada karyawan memegang peranan penting dalam membentuk tenaga kerja yang profesional, kompeten, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja.

Temuan ini didukung oleh studi sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari et al. (2023) dan A. Elshifa et al. (2024), yang menegaskan bahwa Pelatihan yang berlangsung secara berkelanjutan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan mampu meningkatkan pemahaman prosedural, meminimalkan kesalahan, serta mempercepat penyelesaian tugas. Selain memperkuat keterampilan teknis, Pelatihan juga terbukti menumbuhkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan dalam mencapai performa terbaik.

Dalam konteks RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, urgensi Pelatihan semakin tinggi seiring dengan penerapan transformasi digital melalui program Soediran Smart Hospital (SSH). Implementasi sistem *e-medical record* berbasis Generic Open Source (GOS), yang menggantikan proses kerja manual menjadi digital, menuntut penguasaan teknologi oleh karyawan. Penggunaan tablet yang terhubung langsung ke server rumah sakit mengharuskan adanya Pelatihan yang memadai agar karyawan mampu beradaptasi secara optimal.

Pelatihan di sini tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat kesiapan mental dan keyakinan diri karyawan dalam menghadapi perubahan sistem kerja. Dengan adanya Pelatihan yang tepat sasaran, efisiensi dalam proses administrasi meningkat, kesalahan input data dapat ditekan, serta koordinasi antar unit menjadi lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa rumah sakit perlu mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk merancang program Pelatihan yang sesuai dan berdampak. Pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan nyata karyawan serta selaras dengan visi institusi dapat menghasilkan peningkatan produktivitas yang signifikan. Selain itu, evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas Pelatihan juga diperlukan untuk menjamin bahwa investasi dalam aspek ini benar-benar mendatangkan hasil Pelatihan bentuk peningkatan kinerja.

Dengan menjadikan Pelatihan sebagai elemen kunci dalam strategi pengembangan SDM, RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri akan lebih

tangguh dalam menghadapi perubahan sistem kerja, meningkatkan efisiensi operasional, dan mempertahankan mutu layanan kesehatan di era digital.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis H2 keseluruhan menunjukkan bahwa kompensasi finansial berperan sebagai variabel yang signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, dengan nilai T statistik sebesar 2,598 dan nilai P sebesar 0,010 ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak memiliki dampak positif dalam menjaga kesejahteraan serta kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Waskito et al., 2023) dan (Sibagariang & Wahyuningsih, 2023) yang menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kinerja mereka mendapatkan penghargaan secara finansial, mereka akan merasakan pengakuan secara psikologis. Dampaknya, mereka akan lebih termotivasi, loyal, dan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Konteks ini menjadi sangat relevan di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, di mana para karyawan menghadapi tantangan tambahan sebagai akibat dari penerapan sistem Soediran Smart Hospital (SSH). Program ini menuntut karyawan tidak hanya untuk memahami teknologi baru, tetapi juga beradaptasi dengan pola kerja yang berubah secara signifikan. Proses digitalisasi melalui sistem e-medical record berbasis GOS telah mengurangi beban kerja manual, namun di sisi lain, menuntut keterampilan teknis dan kesiapan mental dalam menghadapi beban kerja yang lebih terstruktur dan berbasis target.

Dalam kondisi seperti ini, kompensasi finansial menjadi bentuk penghargaan atas adaptasi dan beban kerja tambahan yang ditanggung oleh karyawan. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial akan memiliki dorongan internal yang lebih besar untuk bekerja secara efisien dan menjaga kualitas pelayanan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif terhadap produktivitas. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen rumah sakit perlu mengembangkan sistem kompensasi yang tidak hanya adil dan transparan, tetapi juga mempertimbangkan perubahan dinamika kerja akibat transformasi digital. Evaluasi berkala terhadap struktur kompensasi diperlukan agar tetap selaras dengan kontribusi karyawan, khususnya dalam kondisi kerja yang semakin kompleks dan menuntut.

Dengan demikian, kompensasi finansial yang disusun secara strategis menjadi salah satu instrumen kunci dalam mendorong produktivitas kerja di sektor kesehatan. RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri yang mengedepankan kompensasi sebagai bagian dari manajemen kinerja akan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, meningkatkan retensi, serta menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan profesional.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis H3 keseluruhan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel yang signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, dengan nilai T statistik sebesar 2,085 dan nilai P sebesar 0,038 ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas karyawan RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri dalam menjalankan tugasnya, terutama mengingat mereka bekerja dalam situasi yang membutuhkan konsentrasi tinggi dan ketelitian.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Waskito et al., 2023) dan (Wibowo, 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Dalam konteks RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, implementasi program Soediran Smart Hospital (SSH) menandai perubahan signifikan dalam sistem kerja. Karyawan dihadapkan pada keharusan untuk beradaptasi dengan teknologi digital berbasis aplikasi Generic Open Source (GOS) untuk *e-medical record*, yang menuntut ketelitian dan konsistensi dalam input data digital secara *real-time*. Hal ini tentu memerlukan dukungan lingkungan kerja yang ergonomis, bebas dari gangguan, dan didukung dengan infrastruktur yang memadai, seperti perangkat keras yang responsif, konektivitas jaringan stabil, serta ruang kerja yang nyaman.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang baik juga mencakup aspek psikososial seperti komunikasi antar karyawan yang efektif, budaya kerja kolaboratif, dan kepemimpinan yang suportif. Dalam sistem kerja yang semakin kompleks akibat digitalisasi, rasa nyaman dalam berinteraksi, perasaan dihargai, dan adanya dukungan dari manajemen menjadi faktor penting yang memperkuat semangat kerja karyawan. Jika lingkungan kerja ini tidak dikelola dengan baik, maka potensi stres dan tekanan kerja akan meningkat, yang berisiko menurunkan produktivitas. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya peran manajemen rumah sakit dalam menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Perlu dilakukan investasi berkelanjutan dalam pengadaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, seperti pencahayaan, ventilasi, peralatan kerja ergonomis, serta fasilitas penunjang kenyamanan kerja lainnya. Tak kalah penting, diperlukan juga mekanisme *feedback* dari karyawan agar pihak rumah sakit memahami kebutuhan aktual mereka terhadap lingkungan kerja.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang dikelola secara profesional akan menciptakan atmosfer kerja yang positif dan produktif. RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri, sebagai rumah sakit pendidikan yang terus berinovasi, perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja sebagai strategi kunci untuk menunjang keberhasilan implementasi program digital, serta mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. Pelatihan terbukti meningkatkan keterampilan dan profesionalisme karyawan, kompensasi finansial mempengaruhi kesejahteraan serta kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk efektivitas tugas karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam variabel yang diteliti dan metode penyebaran kuesioner secara online yang dapat mengurangi akurasi data. Oleh karena itu, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain yang relevan dan menggunakan metode wawancara atau observasi langsung agar informasi yang diperoleh lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Elshifa et al., 2024. (2024). *5.+Wsn-Mn-05+(29-38)*. 3(01), 29–38.
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Afandi. (2018). Kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Molucca Medica*, 11(April), 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- ARTAMEVIAH, R. (2022). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab li Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Baunsele, P. V. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Pelatihan , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bosowa Berlian Motor Kupang*. 7(1), 60–69. <https://doi.org/10.32511/bisman.v2i2.56>
- Bolung, R. V, Moniharapon, S., & ... (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal ...*, 6(3), 1838–1847. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20666>
- Damastara, A. (2020). *Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan*.
- Dan, K., Kerja, L., Pt, P., & Indah, I. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*. 04(01), 69–87.
- Dewi, F., Anggraini, P., Ana, V., Setyawati, V., Dian, U., & Semarang, N. (2022). *Jurnal basicedu*. 6(4), 6491–6504.

- Dharma Adhi. (2023). *Pendapatan RSUD dr Soediran Mangun Sumarso Capai 103 Persen*. Krjogja.Com.
<https://www.krjogja.com/solo/1243665875/pendapatan-rsud-dr-soediran-mangun-sumarso>
- Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, P. P. R., Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, R. A. S., Qurnia Fitriyatunur, Ayudia Popy Sesilia, I. M., & Idah Kusuma Dewi, S. B. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Esthi, R. B. (2021). *Effect of compensation , work environment and communication on employee performance in ud . djaya listrik and material*. 23(1), 145–154.
- Gary, D. (2022). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt United Tractors Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75–87.
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hasibuan. (2020). Bab ii kajianpustaka 2.1. *Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 9–32. [http://repository.stei.ac.id/8468/3/BAB 2.pdf](http://repository.stei.ac.id/8468/3/BAB%202.pdf)
- Intanghina. (2019). Tinjauan Pustaka Tinjauan Pustaka. *Convention Center Di Kota Tegal, 2009*, 9.
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Muamalat Indonesia Kcu Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146–1152.
<http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941>DOI:<http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). *Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior*. 5, 740–751.
- Lestari, W. A., Abidin, Z., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3281–3287.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2002>
- Lucky Prasetya, Woro Utari, C. S. H. (2020). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 4(3), 463–476.

- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Mujiati, N. W. (2022). *The Effect of Compensation , Work Environment , and Work Motivation on Employee Productivity*. 7(2), 212–215.
- Muttaqien, F., Abrori, I., & Cahyaningati, R. (2022). *ANALYSIS OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN REGIONAL WATER DRINKING COMPANIES, LUMAJANG DISTRICT*. 4(2), 57–62.
- N.K.M Pendayani¹, K. K. H. (2020). *PENGARUH MODERASI LINGKUNGAN KERJA PADA HUBUNGAN*. 6(2), 169–177.
- Putri, A. U., & Djuita, P. (2021). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Xiaomi Pada Siswa SMKN 1 Lubai Ulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10.02.2021(4), 66–78.
- Raynal, H. D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan*. 9.
- Sibagariang, D., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sianso Sukses Sejahtera. *Journal on Education*, 5(4), 16970–16977. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2903>
- Sujadi, Gunawan Wibisono Dewiwati Fitriani, N. K. A. (2021). 1,2,3). 2(2), 178–188.
- Sularmi, L., Tarsono Putra, G., Studi Manajemen, P., Pamulang, U., & Selatan, T. (2022). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Koperasi Dan Ukm Republik Indonesia Effect of Education Training and Work Environment on Performance of Ministry of Cooperatives and Sme Employees of the Republic of I. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(1), 36–44.
- Supriadi, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suryanti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 194.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Suwarah, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarkatan Kelas Ii a Pekanbaru*. 163.
- Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>

- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(2), 83-95. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212>
- Yani, M. D., & Dwiyaniti, E. (2017). Hubungan Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero). *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5(2), 163. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v5i2.2016.163-172>
- Za, M., Hidayati, R. A., & Baskoro, H. (2022). *The Effect of Compensation , Work Environment , and Training on The Performance of Production Employees PT Mestindo Gresik*. 101-104