

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT RESTU IBU BALIKPAPAN

Sholih Khudin Anam¹

Gebi Para'pak²

Tamzil Yusuf³

soleh@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah 352 orang karyawan Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan. Dengan menggunakan Teknik *purposive sampling* sehingga sampel yang digunakan sebanyak 98 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam mengelola data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan. Variabel Motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment, work discipline, and motivation on employee job satisfaction at Restu Ibu Balikpapan Hospital. The population in this study was 352 employees of Restu Ibu Balikpapan Hospital. By using a purposive sampling technique, the sample used was 98 respondents. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. This research uses SmartPLS to manage data. The results of this research indicate that the work environment variable has a positive and significant effect on the job satisfaction of employees at Restu Ibu Balikpapan Hospital. The Work Discipline variable has a positive and significant effect on the Job Satisfaction of Restu Ibu Balikpapan Hospital Employees. The motivation variable has a negative and insignificant effect on employee job satisfaction at Restu Ibu Balikpapan Hospital.

Keywords: Work environment, Work discipline, Motivation, work spirit

PENDAHULUAN

Provinsi Kalimantan Timur memiliki banyak sekali potensi sumber daya alam yang terkenal diantaranya minyak bumi dan batu bara. Didalamnya ada kota Balikpapan yang di juluki sebagai kota minyak karena sangat dekat dengan pertambangan minyak. Namun sumber daya alam berbanding terbalik dengan sumber daya manusia dikarenakan masih banyak penduduk di daerah ini mengalami beberapa masalah, salah satunya adalah masalah pelayanan kesehatan masyarakat tidak mampu. Untuk itu pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sedang meningkatkan pembangunan di bidang

kesehatan dengan membangun rumah sakit umum daerah yang kelak memiliki fasilitas dan sumber daya yang lengkap.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, rumah sakit adalah gedung tempat menyediakan dan memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi berbagai masalah kesehatan. Seiring berjalannya waktu, rumah sakit tidak hanya sebagai tempat menyelesaikan masalah kesehatan, namun menjadi wadah pendidikan di bidang kedokteran, kebidanan, keperawatan, dan lain sebagainya.

Klinik bersalin Restu Ibu yang berdiri pada tahun 1976 menjadi cikal bakal dari hadirnya rumah sakit Restu Ibu Balikpapan. Klinik Bersalin Restu Ibu pada mulanya bertujuan untuk memberikan pelayanan kebidanan dan keluarga berencana melalui klinik bersalinnya. Seiring berjalannya waktu dan kebutuhan akan layanan kesehatan yang universal maka pada tahun 1979 klinik berubah nama menjadi Rumah Bersalin Restu Ibu. Adapun lokasi Rumah Sakit Restu Ibu terletak di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 12, Kecamatan Balikpapan Tengah, Kelurahan Gunung Sari Ilir, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur, kode pos 76112

Industri jasa pelayanan kesehatan akhir-akhir ini mengalami persaingan yang ketat. Seluruh rumah sakit didorong untuk berkembang sesuai kebutuhan masyarakat dan berkembangnya teknologi informasi. Hal ini, memicu terjadinya perubahan permintaan kebutuhan pelayanan kesehatan di masyarakat, tidak terkecuali rumah sakit Restu Ibu. Rumah sakit Restu Ibu Balikpapan tidak ingin ketinggalan dengan adanya perubahan dinamika yang terjadi di bidang kesehatan. Pembinaan di rumah sakit Restu Ibu terus menerus dilakukan agar citra rumah sakit semakin baik dan tetap mendapatkan perhatian masyarakat sehingga dapat menarik pelanggan sebanyak mungkin.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan berperan untuk memberdayakan karyawan sebab karyawan merupakan aset atau bagian penting institusi atau perusahaan. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan institusi. Karyawan sebagai subjek memiliki andil yang sangat besar dalam mencapai tujuan institusi. Karyawan memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya memengaruhi sikap terhadap beban kerja yang diamanahkan kepadanya. Sikap karyawan terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja (Paendong et al., 2020). Dalam mengelola sumber daya manusia jika rumah sakit Restu Ibu ingin dengan mudah menggapai tujuannya maka kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan.

Selain kepuasan kerja, rumah sakit Restu Ibu juga perlu memperhatikan lingkungan kerja yang juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang tidak berada pada lingkungan kerja yang kondusif, maka kepuasan kerjanya bisa jadi menurun. (Munasip & Tamali, 2019). Semakin baik suasana kerja pada sebuah perusahaan maka meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila suasana kerja semakin tidak baik pada suatu perusahaan, maka semakin buruk kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Emily & Kadang, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Imam & Rismawati, 2022) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan selain lingkungan kerja adalah disiplin kerja. (Yuliantini & Santoso, 2020) Manajer menggunakan kedisiplinan sebagai indikator alat ukur untuk mengetahui apakah karyawan mereka bersedia mengubah perilakunya menjadi semakin baik sesuai dengan peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja mereka. Penelitian (Ayyubi & Sitohang, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Novrida, 2020) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain disiplin kerja, motivasi merupakan suatu hal yang tidak bisa diabaikan juga penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi menjadi kekuatan pendorong munculnya semangat individu maupun sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau prestasi tertentu. Tingkat motivasi yang tinggi juga menyebabkan tingkat kepuasan kerja menjadi tinggi karena ketika kebutuhan dan keinginan karyawan dapat terpenuhi maka motivasi karyawan terwujud sesuai dengan harapan karyawan. Jika motivasi dalam bekerja telah dimiliki seseorang tentunya akan menjadikan ia

lebih bersemangat dalam bekerja karena mereka mempunyai suatu tujuan yang ingin dicapai (Vanessa & Nawawi, 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk membuat karyawannya termotivasi sehingga produktifitas karyawan dalam bekerja terwujud. Hasil penelitian (Lawren & Ekawati, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun (Rahayu et al., 2020) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil studi dan penjelasan yang ada maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan nonmedis di rumah sakit Restu Ibu Kota Balikpapan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

Kepuasan Kerja. Berikut ini beberapa kajian teori tentang kepuasan kerja yang disampaikan oleh para ahli, yaitu: (Sudaryo, 2020:76) Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi; (Afandi, 2018:75) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan; (Sutrisno, 2023:75) Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi

Lingkungan Kerja. Berikut ini beberapa kajian teori tentang lingkungan kerja yang disampaikan oleh para ahli, yaitu: (Siagian, 2014:56) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari; (Serdamayanti, 2017:25) menyebutkan bahwa, Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok; (Afandi, 2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Disiplin Kerja. Berikut ini beberapa kajian teori tentang disiplin kerja yang disampaikan oleh para ahli, yaitu: (Afandi, 2018: 11) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.; (Hasibuan, 2021:193) Disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku; (Sutrisno, 2023:87) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Motivasi. Berikut ini beberapa kajian teori tentang motivasi yang disampaikan oleh para ahli, yaitu: (Priansa, 2020:202) motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang memengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja adalah merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi; (Afandi, 2018:23) otivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-

sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas; (Sutrisno, 2023:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan peneliti dalam analisis data dan menggunakan analisis model regresi linear berganda dengan metode PLS (*Partial Least Square*). Nantinya pengolahan dan penyajian data dilakukan dengan menggunakan *software Smart-PLS*. Lokasi penelitian dalam penulisan ini di lakukan pada Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan. Seluruh karyawan tetap nonmedis yang berjumlah 98 orang merupakan sampel dan akan dijadikan sebagai responden penelitian ini, menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara kepada responden. Instrumen pada penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan ialah *Outer Model* dan *Inner Model* pada aplikasi *Smart-PLS*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keseluruhan responden, yaitu sebanyak 98 orang responden, laki-laki berjumlah 43 orang dan perempuan berjumlah 55 orang. Saat penelitian berlangsung, usia responden di >50 tahun sebanyak 24 orang, 40-50 tahun sebanyak 47 orang, 30-40 tahun sebanyak 22 orang, >30 tahun sebanyak 5 orang. Pada kriteria pendidikan terakhir SMP sebanyak 5 orang, SMA/SMK sebanyak 67 orang, D3 sebanyak 13 orang, S1 sebanyak 13 orang. Sementara itu pada kriteria lama bekerja <10 tahun sebanyak 9 orang, 10-15 tahun sebanyak 30 orang, 15-20 sebanyak 34 orang, 20-30 sebanyak 23 orang dan >30 tahun sebanyak 2 orang.

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data Responden	Jumlah	Presentase
Laki-laki	42	42,9%
Perempuan	56	57,1%
Total	98	100%

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Data Responden	Jumlah	Presentase
>30 Tahun	5	5,1%
30-40 Tahun	22	22,4%
40-50 Tahun	47	48,0%
>50 Tahun	24	24,5%
Total	98	100%

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data Responden	Jumlah	Presentase
SMP	5	5,1%
SMA	30	30,6%
SMK	37	37,8%

D3	13	13,3%
S1	13	13,3%
Total	98	100%

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data Responden	Jumlah	Presentase
<10 Tahun	9	9,2%
10-15 Tahun	30	30,6%
15-20 Tahun	34	34,7%
20-30 Tahun	23	23,5%
>30 Tahun	2	2,0%
Total	98	100%

Pengukuran *Outer Model*

Outer model yang baik apabila telah memenuhi *Goodness Of Fit*, yakni reliabilitas dan validitas. Model pengukuran yang dimaksud meliputi: 1) Cronbach's Alpha; 2) Composite Reliability; 3) AVE (*Average Variance Extracted*); dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 5. Construct Reliability and Validity

	<i>cronbach's Alpha</i>	Rho_A	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
X1	0,781	0,794	0,871	0,692
X2	0,846	0,860	0,897	0,688
X3	0,856	0,870	0,898	0,640
Y	0,789	0,796	0,856	0,545

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 maka reliabilitas dari semua variabel adalah baik. Adanya nilai *cronbach's alpha* yang berada diatas 0,70 menunjukkan bahwa semua indikator sudah reliable.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Tabel 6. R-square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja _(Y)	0,645	0,633

Tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* sebesar 0,645 atau 64,5% dan nilai *R-square adjusted* sebesar 0,633 atau 63,3%. Nilai *R-square Adjusted* tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi adalah sebesar 64,5%, sedangkan 35,5% dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Effect Size (F^2)

	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Motivasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)				0,282
Disiplin Kerja (X2)				0,143
Motivasi (X3)				0,055

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar pada kepuasan kerja dengan nilai *f-square* sebesar 0,282. Sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang medium dan motivasi mempunyai pengaruh yang lemah pada kepuasan kerja dengan nilai *f-square* masing-masing sebesar 0,143 dan 0,055.

Tabel 8. Uji Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,097	0,097
d_ULS	1,431	1,431
d_G	0,948	0,948
Chi-Square	446,333	446,333
NFI	0,630	0,630

Tabel 8 diatas menunjukkan nilai NFI sebesar 0,630 yang berarti nilai tersebut berada dibawah kriteria nilai NFI >0,90 sehingga dapat dikatakan bahwa model dianggap tidak FIT. Sedangkan nilai SRMR sebesar 0,097 yang artinya bahwa nilai SRMR diatas kriteria nilai SRMR < 0,08 sehingga model dianggap FIT.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Uji Hipotesis Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1_Lingkungan Kerja > Y_Kepuasan Kerja	0,409	0,413	0,118	3,483	0,001
X2_Disiplin Kerja > Y_Kepuasan Kerja	0,314	0,317	0,107	2,944	0,003
X3_Motivasi > Y_Kepuasan Kerja	0,211	0,217	0,114	1,844	0,066

Berdasarkan data tabel 9 diatas menunjukkan hasil hipotesis yang dapat dijelaskan sebagai

berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 3,483 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} 1,96$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.
2. Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 2,944 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} 1,96$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.
3. Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,066 atau lebih besar dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik 1,844 ($t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}} 1,96$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga tidak diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis yang sudah dianalisis menunjukkan lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan. Dengan demikian kepuasan kerja tidak dapat terlepas dari keberadaan lingkungan kerja yang mendukung/konduktif.

Lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat adanya aktifitas bekerja sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan. Situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan rasa senang bagi karyawan sehingga akan membuat karyawan bekerja secara optimal dan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan melalui kuesioner. Tentang lingkungan kerja (X1), mereka memberikan tanggapan berdasarkan urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama antar karyawan dan yang paling rendah yaitu hubungan rekan kerja setingkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Emily & Kadang, 2020) dan (Setioningtyas & Dyatmika, 2020). Dalam dua penelitian terdahulu menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan. Maka, disiplin kerja karyawan nonmedis di rumah sakit Restu Ibu memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.

Disiplin kerja merupakan alat untuk mengatur perilaku seseorang atau sekelompok orang baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai bentuk ketaatan terhadap aturan perusahaan. Penerapan disiplin kerja sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja, Meningkatnya disiplin kerja karyawan berbanding lurus dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja (X2) sebagaimana responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Adapun urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dengan persentase paling tinggi yaitu taat terhadap peraturan lainnya, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap peraturan perilaku dan yang paling rendah yaitu taat terhadap aturan.

Analisis tentang adanya disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ayyubi & Sitohang, 2023) dan (Aryagunawan & Heryanda, 2021). Penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel motivasi (X3) yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan ditunjukkan oleh hasil pengujian hipotesis. Kondisi ini ditunjukkan oleh kuesioner yang diisi oleh para responden, karyawan nonmedis Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan.

Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, padahal motivasi merupakan pendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Idealnya apabila motivasi karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Namun, dalam kondisi kali ini berbeda.

Berdasarkan tanggapan responden dalam pengisian kuesioner tentang motivasi (X3) menunjukkan ada sebagian responden menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Indikator yang menyatakan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghargaan. Indikator yang paling rendah yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil analisis diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahayu et al., 2020) dan (Sumardjo et al., 2021). Kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Analisis dan uji reliabilitas penelitian terhadap data yang dikumpulkan telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan nonmedis pada Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan nonmedis pada Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Nusa Media Yogyakarta.
- Aryagunawan, P., & Heryanda, K. K. (2021). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 35–45. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29912>
- Ayyubi, S. Al, & Sitohang, S. co. F. M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Peningkatan Bor Selama Pandemi Dirawat Inap Non-COVID RSIJ Cempaka Putih. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7933>
- Fajrina, A. N., & Kustini, K. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Hasibuan, H. M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Ichlapio Fitrianto. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rama Nusantara, The Effect Of Motivation, Dicipline, And Job Satisfaction To Performance of the Employees PT. Bumi Rama Nusantara. *Jurnal Ekonomi*, 3(1), 113–134.
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPI AL Haromain. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*,

11 (ISSN:2461-0593).

- Indrasari, meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan* (Edisi Pert). Indomedia pustaka.
- Justice, P., & Law, O. (2022). *Bangunan Gedung Rumah Sakit Di Kabupaten Cianjur Di Lihat Dari Undang-Undang No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit Dan Undang-Undang No 28 Tahun 2002 Tentang Bangunagedung*. 03, 15–23.
- Lamminar, R. M., & Saragih, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cipta Mandiri Wirasakti. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.573>
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149–158. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>
- Maryono, D. (2020). *PROSIDING Pengaruh Insentif dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja*. 6681(3), 634–643.
- Munasip, A., & Tamali, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 1 No.(1)*, 55–68.
- Mustika, L. S., & Oktavianti, O. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Mensa Binasukses. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis (JMOB)*, 1(1), 79–85.
- Novrida, S. (2020). Pengaruh Disiplin , Komitmen Organisasi dan Fasilitas Belajar Terhadap Kepuasan Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Manyak Payed Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 129–134.
- Nurdin, N., Wahyu, W., Sari, N. K., & Mawahda, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Akhwat (Rja) Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 3(2), 92–106. <https://doi.org/10.47354/mjo.v3i2.300>
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>
- Priansa, Donny Juni. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.CV.
- Rahayu, S., Nurmawanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Ter-hadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. *Inovator*, 9(2), 67. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i2.3411>
- Rahmawati, F. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society*, 11(2), 88–96.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55. <https://doi.org/10.51804/iej.v4i1.1665>
- Serdamayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT Refika Aditama.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.462>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/462>

Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). PT Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja Fisik*. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumardjo, M., Amar, M., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab. *Journal of Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2(1), 834–847.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana.
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Wandani, S. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Haji Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(3), 1–15.
- Wanti Apriyani, R., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Value Added : Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.26714/vameb.v16i2.6057>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>

<https://web.balikipapan.go.id/detail/read/98>

<https://restuibu.co.id/profile/>

https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_rumah_sakit_di_Kota_Balikipapan