

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Rizqi Akbar¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Metik Asmike³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

Rizqiakbare13@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

smikemetik@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture, work environment and work ethic on job satisfaction of non-medical employees at the Siti Aisyah Madiun Islamic Hospital. The type of research used in this research is a quantitative approach. The research uses multiple linear regression techniques. Sampling used Non Probability Sampling techniques. The sample used was 128 respondents. Based on the results of statistical tests, it shows that partially organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Siti Aisyah Madiun Islamic Hospital, the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Siti Aisyah Madiun Islamic Hospital and work ethic has a positive and significant effect on Job satisfaction at Siti Aisyah Madiun Islamic Hospital.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Ethic, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 128 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusianya. Hal ini sangat benar adanya karena sumber daya manusia adalah sebagai penggerak utama organisasi dalam menjalankan semua aktivitasnya untuk berkompetisi dalam mencapai tujuan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang (Mansir *et al.*, 2021). Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dapat dikatakan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi perusahaan (Anggraini & Rosidin, 2021). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif pada kepuasan kerja untuk perusahaan secara keseluruhan.

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya (Pratama, 2019). Sehingga harus dipastikan bahwa sumber daya ini diberikan sebuah pelayanan yang baik agar dapat memunculkan produktivitas kerja bagi setiap sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan misi organisasi dalam rangka mewujudkan visi (Maujud, 2018).

Kepuasan kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja. Pimpinan RSI Siti Aisyah Madiun mengungkapkan bahwa saat ini banyak karyawan di RSI Siti Aisyah Madiun yang kurang memperhatikan kualitas budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja mereka dalam bekerja. Sehingga terdapat penurunan kepuasan kerja karyawan yang ada di RSI Siti Aisyah Madiun. Penurunan kepuasan kerja para karyawan juga berdampak pada penurunan kinerja para karyawan di RSI Siti Aisyah Madiun. Perusahaan semakin tidak stabil dengan kinerja karyawan yang menunjukkan dari tahun ke tahun 2020 dan 2021 tenaga kerja non medis yang mengalami penurunan kepuasan mereka kisaran 60%-70%, pada tahun 2021 mengalami peningkatan 10% dan tahun 2022-2023 mengalami semakin meningkat. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja pada perusahaan tersebut juga berpengaruh dari kendala tersebut. Sehingga budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja serta kepuasan kerja karyawan ini sangat berpengaruh pada target perusahaan nantinya.

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya (Sutrisno *et al.*, 2022). Menurut Paparang *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Sependapat dengan Makkira *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan 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. Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada kualitas kerja para karyawan di RSI Aisyah Madiun. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja.

Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyani *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Anggri *et al.* (2022) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan di RSI Siti Aisyah Madiun masih kurang baik, dapat dilihat dari minimnya rasa toleransi yang dimiliki oleh bagian karyawan. Salah satu contohnya disaat karyawan non medis yang sedang mengerjakan tugas, terdapat karyawan lain yang sibuk berbincang-bincang mengenai hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal tersebut mengganggu konsentrasi pegawai lain yang sedang bekerja. Ada juga sebagian karyawan yang tidak tepat waktu masuk kantor baik itu pada waktu masuk pagi maupun jam istirahat sudah usai. Sehingga budaya perusahaan pada RSI Siti Aisyah Madiun kurang baik dan akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Khamimah (2021), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Wahyuningsih (2018) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri seseorang serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Maharani & Efendi, 2017). Menurut Mogot *et al.* (2019) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan penampilan karakter diri yang selaras dengan etika, kredibilitas, kepercayaan, keunikan, kewenangan, pengalaman, wawasan, pengetahuan, kemampuan, keandalan, integritas, akuntabilitas, serta sikap dan perilaku yang dipercaya sepenuhnya oleh orang lain.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor etos kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja tingkat etos kerja yang terjadi pada karyawan berada di kategori sedang, dapat diartikan karyawan mempunyai etos kerja yang diberikan RSI Siti Aisyah Madiun kepada sumber daya manusianya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan juga sumber daya manusia merasa tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Nofitasari, (2021) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

dilakukan oleh Irfan, (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Zulher, (2020) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya (Pratama, 2019). Sehingga harus dipastikan bahwa sumber daya ini diberikan sebuah pelayanan yang baik agar dapat memunculkan produktivitas kerja bagi setiap sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan misi organisasi dalam rangka mewujudkan visi (Maujud, 2018).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyani *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Anggri *et al.* (2022) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Lingkungan Kerja

Menurut Khamimah (2021), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Wahyuningsih (2018) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja melingkupi semua yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya (Oktavianti, 2021).

Etos Kerja

Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri seseorang serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Maharani & Efendi, 2017). Menurut Mogot *et al.* (2019) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan penampilan karakter diri yang selaras dengan etika, kredibilitas, kepercayaan, keunikan, kewenangan, pengalaman, wawasan, pengetahuan, kemampuan, keandalan, integritas, akuntabilitas, serta sikap dan perilaku yang dipercaya sepenuhnya oleh orang lain.

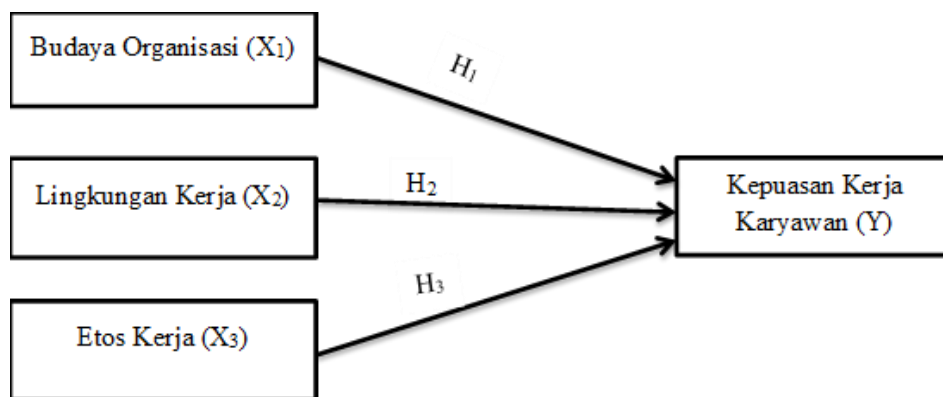
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya (Sutrisno *et al.*, 2022). Menurut Paparang *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Sependapat dengan Makkira

et al., (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan 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.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Model konseptual atau kerangka teoritis menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa, kerangka berpikir adalah model abstrak mengenai bagaimana teori berhubungan dengan aspek yang sudah diidentifikasi sebagai permasalahan yang penting. Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Nofitasari, (2021), Irfan, (2022), Monoarfa *et al.*, (2020)

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2018). Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RSI Siti Aisyah Madiun.

H₂ : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RSI Siti Aisyah Madiun.

H₃ : Diduga Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RSI Siti Aisyah Madiun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisa kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap kepuasan kerja tenaga non medis di RSI Siti Aisyah Madiun. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *non probability sampling*. Sampel penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja non medis RSI Siti Aisyah Madiun yaitu 128 tenaga non medis.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah Kepuasan Kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan memakai perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 karena lebih cocok untuk memproses, menganalisis, dan mengevaluasi data hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Responden adalah seseorang yang mampu menjawab pertanyaan yang diajukan secara tertulis, lisan maupun kusioner dari peneliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun yaitu sebanyak 128 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 25 Tahun	24	18,8%
25-35 Tahun	57	44,5%
35-45 Tahun	30	23,4%
> 45 Tahun	17	13,3%
Total	128	100%

Sumber: Data Primer Diolah, (2023)

Dari tabel di atas, adapun karakteristik responden berdasarkan usia, yaitu responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 18,8%, usia 25-35 tahun sebanyak 57 orang dengan presentase 44,5%, usia 35-45 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase 23,4%, sedangkan usia diatas 45 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 13,3%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan non medis di RSI Siti Aisyah Madiun paling banyak yaitu usia 25-35 tahun dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan pada usia-usia tersebut merupakan usia yang loyal dalam bekerja dan mayoritas merupakan kaum millennial yang melek teknologi (Zahari & Ubaidillah, 2017).

Tabel 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	3	2,4%
SMA/SMK	68	53,1%
S-1	57	44,5%
Total	128	100%

Sumber: Data Primer Diolah, (2023)

Dari tabel di atas, adapun karakteristik 128 responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu SMP sebanyak 3 orang dengan presentase 2,4%, SMA/SMK sebanyak 68 orang dengan presentase 53,1%, dan Sarjana sebanyak 57 orang dengan presentase 44,5%. Dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan non medis di RSI Siti Aisyah Madiun paling banyak yaitu lulusan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa pada karyawan non medis di RSI

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

Siti Aisyah Madiun tidak membutuhkan keahlian khusus atau kompetensi khusus untuk bekerja di RSI Siti Aisyah Madiun (Saputri & Syaifullah, 2020).

Tabel 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	62	48,4%
Perempuan	66	51,6%
Total	128	100%

Sumber: Data Primer Diolah, (2023)

Dari tabel 4. 3 di atas, adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sejumlah 62 orang dengan persentase 48,4%. Sedangkan perempuan sejumlah 68 orang dengan persentase 51,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan non medis RSI Siti Aisyah Madiun kurang nyaman dengan lingkungan kerja didominan oleh perempuan dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan karyawan perempuan sangat sensitif pada lingkungan kerja sehingga mereka akan merasakan keberatan (Lie & Siagian, 2018).

Tabel 4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 6 Tahun	14	11%
6-15 Tahun	113	88,2%
16-25 Tahun	1	0,7%
> 25 Tahun	-	-
Total	128	100%

Sumber: Data Primer Diolah, (2023)

Dari tabel 4. 4 di atas, adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu yang bekerja selama kurang dari 6 tahun sejumlah 14 orang dengan persentase 11%, bekerja antara 6-15 tahun sejumlah 113 orang dengan persentase 88,2%, bekerja antara 16-25 tahun sejumlah 1 orang dengan persentase 0,7%, sedangkan di RSI Siti Aisyah Madiun rata-rata yang bekerja antara 6-15 tahun. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan RSI Siti Aisyah Madiun yang mempunyai masa kerja yang lebih lama mampu menerapkan pekerjaan yang baik dikarenakan mereka lebih mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja (Tjahjuningtyas, 2019).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. H_0 ditolak apabila nilai signifikansi (Sig) < 0.05 berarti distribusi sampel tidak normal, H_0 diterima apabila nilai signifikansi (Sig) > 0.05 berarti distribusi sampel adalah normal. Berikut hasil uji normalitas tersebut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09084249
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,067
	Negative	-,156
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,172 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,172 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y). Berikut hasil uji parsial tersebut:

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,821	,736		1,073	,009
Budaya Organisasi	,921	,194	1,005	6,892	,000
Lingkungan Kerja	,617	,193	1,462	7,921	,000
Etos Kerja	,516	,195	1,532	6,923	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_1), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Secara parsial variabel etos kerja (X_3), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji sebuah kemampuan model yang menjelaskan variasi variabel dependen. Dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,829	,891	1,11357

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Model Summary* pada kolom R^2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,891 atau 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel budaya organisasi (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), dan variabel etos kerja (X_3) mampu menjelaskan sebesar 89,1% terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mansir, F., Abas, S., & Kian, L. (2021). *Sarana Dan Metode Pembelajaran Efektif Peserta Didik Di Sekolah Dasar Era Digital*. 4(1), 6.
- Anggraini, N. S., & Rosidin. (2021). Peran Pengelola Kelembagaan Usaha Mikro Kecil Menengah Saat Pandemi Covid-19 Studi Dinas Perindustrian Perdagangan *Jurnal Manajemen Publik & Kebijakan Publik ...*, 3(September), 52–65.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 235–249.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.

- Makkira, Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Amkop Management Accounting Review (Amar). *Amkop Management Accounting Review (Amar)*, 8(1), 20–27.
- Mulyani, S., Effendy, A. A., Mas'adi, M., Pratama, G. D., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Berdikari Pondasi Utama Di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 75.
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar*. 4(1), 33–42.
- Iqbal, M., Asmeri, R., & Sunreni. (2022). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang*. 4(1), 105–124.
- Orizanti, S. V., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 621–634.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
- Khamimah, N. (2021). Krisis Tenaga Kesehatan Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19. *Ilmiah Akunatansi Dan Keuangan*, 3(2), 146–164.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Oktavianti, D. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan)*. 3(March), 6.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement Of Millenial Generation Employees. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(3), 434–439.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). *Tiomantara Dan Adiputra: Pengaruh Lingkungan Kerja Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Iii(3), 853–863.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

- Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Ilmu Manajemen*, 13(1), 49–61.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Sutrisno, Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482.
- Takalamingan, F. S., Harnovinsah, & Lenggogeni. (2022). *Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi, Tekanan, Kesempatan Dan Rasionalisasi Terhadap Kecurangan (Fraud)*. 9(2), 161–188.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4145–4154.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *Bmaj: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48.
- Rakhmatullah, A. E., Hadiati, S., & Adi Setia, K. (2018). Pengaruh Kompetesi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. *Jem : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 556–569.
- Darmawana, D., Sinambelab, E. A., Harianic, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi , Iklim Kerja , Kepuasan Kerja Dan Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4, 58–70.
- Arifin, S., & Putra, A. R. (2020). Employee Performance Development Through Work Experience , Work Ethic , Compensation. *Iosr Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm)*, 22(7), 39–45. <https://doi.org/10.9790/487x-2207023945>
- Zulher. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Uptd Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105.
- Monoarfa, M. R., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado The Impact

Of Human Relation, Work Environment And Work Ethic On Employee Satisfaction At Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Uhing... 242 Jurnal Emba*, 8(1), 242–251.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Cv. Alfabeta.

Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Pt. Rajagrafindo Persada.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.

Zahari, M., & Ubaidillah. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro Pt. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Wilayah Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41–58.

Saputri, C., & Syaifullah, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Epson Batam. *Jurnal Ekuivalensi*.