

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Azza Arimuryandi
Universitas PGRI Madiun
Azzayd52@gmail.com

Abstract

This research aims to provide empirical data on each variable, the influence of the work environment, work discipline and work motivation on job satisfaction at the Siti Aisyah Islamic Hospital, Madiun City. Providing empirical evidence of the joint influence of the variables Work Environment, Work Discipline and Work Motivation on job satisfaction at the Siti Aisyah Islamic Hospital, Madiun City. This research is a quantitative research with a sample size of 251 respondents. Data collection uses a questionnaire with distribution via Google form. Data processing uses smartPLS 3.0. The research results show that the variables: 1). Work Environment has a significant influence on Job Satisfaction 2). Work Discipline has a significant effect on Job Satisfaction and 3). Work Motivation has a significant effect on Job Satisfaction at the Siti Aisyah Islamic Hospital, Madiun City.

Keywords: Environment, Discipline, Motivation, Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan data empiris pada masing-masing variable, adanya pengaruh Lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada objek Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun. Memberikan bukti empiris adanya pengaruh secara bersama-sama variable Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan Jumlah sampel 251 Responden. Pengambilan data menggunakan Kuesioner dengan Penyebaran Melalui Google form. Pengolahan data menggunakan smartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable: 1). Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan 3). Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada objek Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun.

Kata Kunci: Lingkungan, Disiplin, Motivasi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset penting di dalam sebuah Organisasi. Adanya sumber daya manusia untuk mendukung visi dan misi organisasi. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mengatur, menganalisis, dan mengendalikan permasalahan yang ada di perusahaan. Hal tersebut mengharuskan perusahaan untuk menganalisis cara memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja mereka mengingat karyawan merupakan salah satu aset penting bagi kesuksesan perusahaan. Akan tetapi, perusahaan seringkali menghadapi kendala dalam praktiknya. Dalam mengukur efektivitas optimalisasi karyawan itu sendiri, kepuasan kerja seringkali muncul sebagai variabel yang penting untuk diamati mengingat kepuasan kerja itu sendiri.

Sumber Daya Manusia Menurut Syamsir et al., (2018) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. strategi dalam pengelolaan sumber daya

manusia juga ditekankan, karena strategi ini menjadi kunci untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki cara tersendiri yang di sesuaikan dengan kondisi organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh factor lingkungan internal maupun eksternal seseorang. Menurut Sunarta, (2019) kepuasan kerja karyawan akan muncul apabila faktor-faktor pengganggu atau penghambat seperti karakter pekerjaan, teman sejawat, kondisi kerja, upah, promosi, kepemimpinan, dan keadilan atas hak-hak pegawai bisa terpenuhi sesuai dengan harapan. Febiyola, (2019) berpendapat bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan Muhammad Iqbal, (2022) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Perusahaan yang menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, dimana apabila lingkungan kerja tersebut nyaman maka karyawan dapat bekerja lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya Vanessa & Nawawi, (2022). Sedangkan Amalia & Indratono, (2018) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan.

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel disiplin kerja. Menurut Hasibuan, (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Wau, Samalua W., (2021) Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkahlaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi.

Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Motivasi adalah pendayageraan kegairahan kerja dari seseorang agar bersedia untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan Hasibuan, (2014), Sedangkan Widiyanti & Fitriani, (2017) Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sehingga mengarahkan pegawai terhadap tujuannya. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi

kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Rumah Sakit Islam Siti Aisyah merupakan salah satu rumah sakit swasta di kota Madiun, yang awalnya berupa balai pengobatan Muhammadiyah yang didirikan pada 1961. Balai pengobatan Muhammadiyah berkembang dengan ditambahnya BKIA pada bulan Agustus 1961. Pada tanggal 31 Agustus 1962 Balai Pengobatan berubah menjadi Rumah Bersalin Siti Aisyah Madiun, kemudian berdasarkan SKPDM/MKKM kota Madiun NO.06/KEP/III.5/A/2004 menetapkan berdirinya Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun yang beralamatkan di jalan Mayjend Sungkono No. 38 Madiun. Total karyawan RSI Siti Aisyah Madiun berjumlah 379 orang. Dalam upaya memenuhi visi dan misi RSI Siti Aisyah kota Madiun, fokus diberikan pada pelayanan terbaik untuk pasien. Dengan pertumbuhan pesat dan persaingan yang ketat di kota Madiun, keterlibatan tinggi dari karyawan menjadi kunci penting. Employee engagement yang tinggi akan membantu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pada akhirnya, kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun perlu memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan tugasnya, tetapi juga merasa terhubung secara emosional dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik. Hal ini sejalan dengan tujuan untuk terus tumbuh dan berkembang, sambil menjaga standar pelayanan yang tinggi di tengah persaingan industri kesehatan yang dinamis. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang bagus, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan, dan reputasi perusahaan.

Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu yang dapat membuat karyawan memiliki loyalitas yang baik pada organisasi, apabila loyalitas karyawan tinggi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan lebih banyak menghabiskan waktu produktifnya di tempat kerja. Organisasi terus berusaha agar karyawan tidak merasa bosan dan termotivasi, akan tetapi upaya tersebut akan sia-sia jika pribadi karyawan tidak memiliki komitmen pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mempengaruhi emosi terhadap pekerjaan mereka, sehingga hal tersebut berdampak baik bagi organisasi.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Yuliantini & Santoso, (2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi et al., (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Paendong et al., (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pelaksana, penggerak, dan pemikir utama. Menurut Eri Susan, (2019), Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia bukan hanya sekadar elemen, melainkan merupakan aset berharga dalam struktur organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung jalannya perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak mungkin berjalan dengan baik dan mencapai kesuksesan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dilakukan secara efektif, berlandaskan konsep yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini penting agar mampu menghasilkan dampak positif yang berkelanjutan untuk kesinambungan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Yuliantini & Santoso, (2020) 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. Adapun Menurut Aditya, (2022) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja seseorang mencakup seluruh aspek, mulai dari alat perkakas dan bahan yang digunakan, metode kerja yang diterapkan, hingga pengaturan kerja baik dalam konteks kerja individu maupun kerja kelompok. Dalam konteks lebih rinci, hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan individu, tetapi juga oleh elemen-elemen di sekitar mereka, seperti peralatan dan bahan yang tersedia.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah aspek operasional manajemen Sumber Daya Manusia yang paling krusial karena tingkat kedisiplinan karyawan secara positif berkorelasi dengan tingkat pencapaian prestasi kerja yang optimal. Kedisiplinan itu sendiri merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan, (2014). Menurut Patmarina & Erisna, (2012) Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan - peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Motivasi Kerja

Menurut Robbin & Judge, (2015) berpendapat bahwa motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu tersebut suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Menurut Bangun (2012:312), motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya di dalam suatu organisasi. Motivasi dapat dilihat sebagai dorongan internal yang dimiliki oleh setiap individu. Ini mendorong mereka untuk melibatkan diri dalam pekerjaan dengan kesediaan, kesadaran, dan semangat

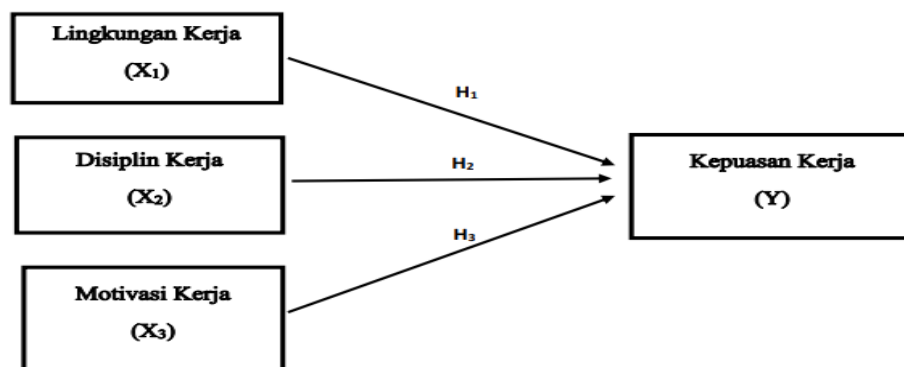
untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, setiap individu mempertimbangkan kebutuhan pribadi mereka sambil tetap fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi membawa dampak positif, memacu individu untuk melakukan pekerjaan dengan tekun dan bersemangat, dengan harapan mencapai target yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional di mana seseorang merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Robbin & Judge, (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Mendefinisikan kepuasan kerja melibatkan penilaian positif terhadap pekerjaan seseorang berdasarkan evaluasi karakteristiknya. Ini mencakup persepsi dan penilaian subjektif terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, tanggung jawab, hubungan interpersonal, dan peluang pengembangan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi individu terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi mereka. Dengan kata lain, ini adalah perasaan positif yang timbul ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan preferensi dan standar mereka.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Menurut Sekaran (2017) kerangka berpikir merupakan model konseptual dari sebuah dasar penelitian yang akan dibuat. Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Krangka Berpikir

Sumber : Penelitian dari Yuliantini & Santoso, (2020)

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun.

H₂ : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun.

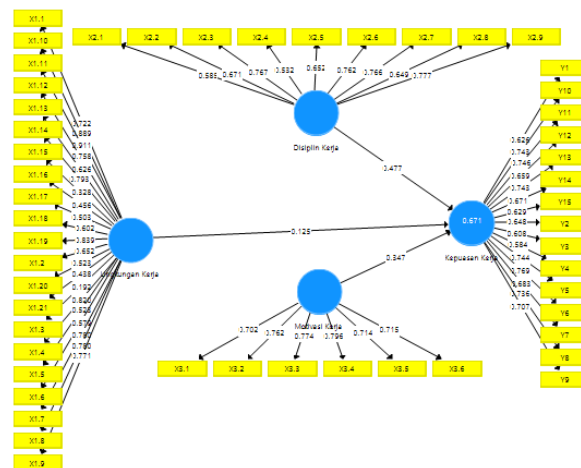
H₃ : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSI Siti Aisyah Kota 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 *probability sampling*. Sampel penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja medis RSUD Dolopo Di Kabupaten Madiun yaitu sebanyak 251 tenaga kerja medis. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan motivasi kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja. Analisis data yang digunakan yaitu metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.0.

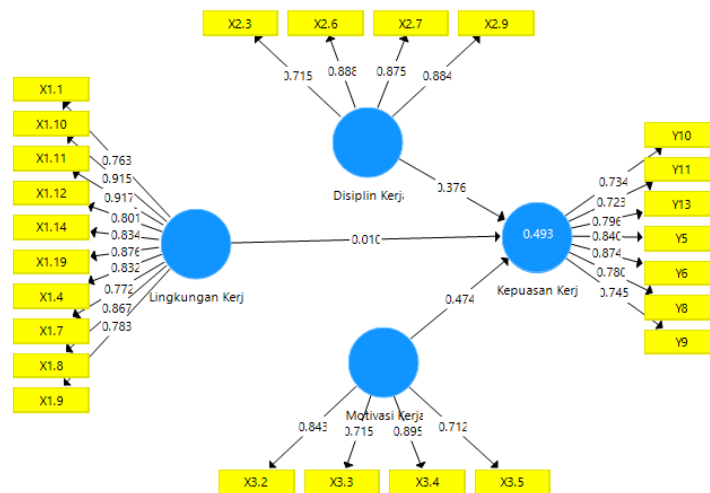
HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran atau (*Outer Model*)



Gambar Uji Outer Model

Gambar diatas merupakan diagram model PLS yang menunjukkan hasil dari nilai *loading factor*. Pada gambar diatas masih terdapat nilai yang $< 0,5$ sehingga peneliti mengeliminasi indikator guna untuk pengujian selanjutnya.



Gambar Uji Outer Model yang Sudah di Eliminasi

Gambar Tersebut menunjukkan hasil yang sudah di eliminasi oleh peneliti, sehingga nilai *loading factor* sudah $> 0,50$ dan siap untuk di lakukan pengujian selanjutnya.

Average Variance Extracted (AVE)

Hasil *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dikatakan baik jika pada setiap konstruk nya memiliki nilai > 0.5 . Pada penelitian ini nilai *Average Variance Extracted* (AVE) ditunjukkan pada tabel berikut :

	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.702
Disiplin Kerja (X2)	0.712
Motivasi Kerja (X3)	0.555
Kepuasan Kerja (Y)	0.617

Sumber : Data primer diolah di PLS 3.0 (2023)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa terdapat konstruk yang memiliki nilai AVE $> 0,5$. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja memiliki nilai AVE $> 0,5$ sehingga konstruk tersebut telah memenuhi batas minimum AVE yang sudah ditentukan.

Discriminant Validity

Discriminant Validity dapat dikatakan baik dan juga terpenuhi jika memiliki nilai korelasi antara kontrak dengan indikatornya lebih tinggi dari korelasi indikator pada blok lainnya. Berikut hasil pengolahan nilai *discriminant validity*.

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.844			
Kepuasan Kerja	0.548	0.785		
Lingkungan Kerja	0.765	0.499	0.838	
Motivasi Kerja	0.428	0.597	0.465	0.745

Sumber : Data primer diolah di PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan akar AVE Disiplin Kerja sebesar 0,844, Kepuasan Kerja 0,785, Lingkungan kerja 0,838, Motivasi Kerja 0,745, Hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh validitas diskriminan pada tingkat variabel dapat diterima, karena pada masing masing variabel memiliki nilai akar AVE lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan variabel lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini sudah lolos dan memenuhi dalam kelompok uji deskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Variabel dapat dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* memiliki nilai $> 0,7$. Hasil output nilai *Cronbach Alpha* ditunjukkan pada tabel dibawah :

Variabel	Cronbach Alpha
Lingkungan Kerja (X1)	0.953
Disiplin Kerja (X2)	0.864
Motivasi Kerja (X3)	0.839
Kepuasan Kerja (Y)	0.897

Sumber : Data primer diolah di PLS 3.0 (2023)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* semua kontrak sudah menunjukkan $> 0,7$. Hal tersebut berarti semua kontrak sudah memiliki *reliabilitas* yang baik dan dikatakan reliabel karena sesuai dengan batas minimum yang sudah di syatkan.

Evaluasi Inner Model

Analisis Variant (R^2) atau uji determinasi Analisis ini diperlukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent, nilai *determinasi* ditunjukkan pada tabel berikut :

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.462	0.456

Sumber : Data primer diolah di PLS 3.0 (2023)

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *R-square* adalah sebesar 0.462 hal tersebut artinya bahwa variabel konstruk Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dapat menjelaskan variable Kepuasan Kerja sebesar 0,462 atau 46,2 % sedangkan sisanya dapat dijelaskan pada variabel yang lain.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis di gunakan untuk menjelaskan hubungan antara varaibel laten. Hipotesis dapat dinyatakan diterima jika P-Value < 0,5. Berikut hasil uji hipotesis melalui inner model.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.306	0.320	0.120	2.562	0.011
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.462	0.464	0.148	3.123	0.002
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.246	0.232	0.112	2.202	0.028

Sumber : Data primer diolah di PLS 3.0 (2023)

Dari hasil pengujian *path coefisien* pada tabel 4.14 dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama menguji apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai sebesar t-statistik Lingkungan Kerja 2.562 dan P value 0,011. Dari hasil ini dapat dinyatakan t-statistik signifikan. Karena t-statistik > 1,96 dengan P value < 0,05 sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal tersebut membuktikan jika Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Hipotesis kedua menguji apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik Disiplin Kerja sebesar 3.123 dan P value 0.002. Dari hasil ini dapat dinyatakan t-statistik tidak signifikan. Karena t-statistik $> 1,96$ dengan P value $< 0,05$ sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal tersebut membuktikan jika Disiplin Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Hipotesis ketiga menguji apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik Motivasi Kerja sebesar 2.202 dan P value 0.028. Dari hasil ini dapat dinyatakan t-statistik $> 1,96$ dengan P value $< 0,05$ sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan jika Motivasi Kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun.
3. Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun.

Saran

Hasil pengamatan dan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut :

Saran untuk penelitian mendatang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel lain yang belum digunakan.

Saran untuk perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa Semua variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pentingnya Mengamati Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi di Rumah Sakit untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan Kepuasan kerja. Dengan demikian, kesadaran terhadap variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja memungkinkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan

meningkatkan produktivitas, loyalitas karyawan, dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 7(1), 68–77.
- Almasri, M. N. (2013). *Impressum. European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Dewi suryani, & Hazmanan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2,(ISSN 2623-2634).
- eldawati, Arofiati, F., & Widakdo, G. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Perawat terhadap Kinerja Perawat*. 14(September), 597–608.
- Eri Susan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Febiyola. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1–11.
- Ghozali, & Latan. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi*.
- Haq, S., Mutttaqijn, M. I., & Soeparto. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen*.
- Hasibuan. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, ISSN: 2303-1174, 3(1), 74–85.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
- 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>
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* , 3(1), 19–37. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmb/article/view/493>

- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama.
- Sekaran. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan-keahlian*.
- Simanjuntan, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen (JRBM)*, 10(2), 24–33.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- 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>
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Wuysang, P. E. B., & Tawas, H. N. (2016). The Influence of Work Discipline , Leadership Behavior and the Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance of Employee In KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 375–388.
- 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.