

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON MEDIS DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT
JIWA TAMPAN KOTA PEKANBARU**

Oleh : Nadia Ramadhani

Pembimbing: Prof.Dr.Seno Andri,MM.M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan IlmuS Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the influence of the work environment and motivation on job satisfaction of employees at the Tampan Mental Hospital, Pekanbaru City, partially and simultaneously. This research used a questionnaire as a data collection tool which was distributed to 117 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression, hypothesis testing, and determination efficiency using SPSS 16. Based on research results, the work environment partially influences the job satisfaction of employees at the Tampan Mental Hospital, Pekanbaru City.

Motivation partially influences job satisfaction of employees at the Tampan Mental Hospital, Pekanbaru City. work environment and motivation simultaneously or together on the job satisfaction of employees at the Tampan Mental Hospital, Pekanbaru City

Keywords: Work Environment, Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai, terutama kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang memiliki fungsi strategis

khususnya dalam bidang kesehatan, maka dari itu rumah sakit dituntut untuk menyelenggarakan tugas dan kewajiban medis yang bermutu kepada masyarakat. Penyelenggaraan fungsi rumah sakit sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Hal ini penting karena inti penyelenggaraan fungsi rumah sakit yang bermutu dapat dilihat dari keterlibatan tenaga profesional dalam rumah sakit tersebut. Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Provinsi Riau, yang merupakan satu-satunya unit pelayanan kesehatan jiwa milik Pemerintah Provinsi Riau. Dalam proses pelayanan publik Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Kota Pekanbaru harus didukung oleh SDM yang berkualitas. SDM tentu saja harus dikelola dengan baik, Tanpa didukung oleh kinerja SDM yang baik, maka sumber daya tidak akan berjalan secara efektif dan memberikan kontribusi yang maksimal.

Profesionalisme kerja yang baik tidak terlepas dari perhatian organisasi akan kepuasan kerja yang merupakan gambaran dari keinginan dan harapan yang dirasakan akibat dari pekerjaannya. Menurut Robbins dalam Badeni (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan sekerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. Faktor kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh rumah sakit.

Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi dua jenis yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi sarana dan prasarana yang tersedia di rumah sakit seperti ruang kerja, penerangan, ventilasi, warna ruangan, keamanan, kebisingan dan kebersihan. Lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kerja, pemberian reward, hubungan dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Kota Pekanbaru dengan hasil observasi ditemukan bahwa ada lingkungan kerja medis dan lingkungan kerja non medis. Dalam hal ini lingkungan kerja medis seperti fasilitas-fasilitas yang tersedia untuk masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Sementara lingkungan kerja medis terkait dengan lingkungan kerja yang menjadi keseharian dari pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru seperti ruangan-ruang serta fasilitas yang mendukung yang ada didalam ruangan masing-masing bidang pada pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Kota Pekanbaru. Fokus didalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non medis.

Masih ada sebagian pegawai yang kurang menjaga kebersihan lingkungan kerjanya dikarenakan adanya potongan-potongan kertas kecil diatas meja berserakan yang menyebabkan kurang nyamannya saat bekerja dan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai. Oleh

karena itu hendaknya RSJ Tampan Kota Pekanbaru meningkatkan lingkungan kerja agar dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sama halnya dengan lingkungan kerja non fisik yang kurang nyaman akan berpengaruh terhadap *Burnout* yaitu dimensi kelelahan secara emosional/mental. Misalnya seorang pegawai yang tidak mempunyai hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, pasti pegawai tersebut akan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja tersebut, merasa tertekan, mudah sensitif, depresi dll.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Masih terdapat pegawai yang absen tanpa keterangan dan terlambat masuk kerja. Menurut Robbin dalam (Aldino 2022) kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, penurunan absensi, dan penurunan moral organisasi. Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stres kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik. Dari fenomena diatas dapat dikatakan bahwa penurunan absensi pegawai merupakan indikasi pegawai belum puas dalam bekerja pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Kota Pekanbaru.

Dalam penelitian ini fokus yang akan dibahas adalah motivasi kerja yang berasal dari diri pegawai pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Kota Pekanbaru. Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga

mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Medis dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru”**.

KAJIAN TEORI Lingkungan Kerja

Menurut Isyandi (2014) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik.. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :
 - a. Bangunan tempat kerja.
 - b. Peralatan kerja yang memadai.
 - c. Fasilitas.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik. Ada beberapa kondisi non fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat.

- b. Hubungan atasan dengan karyawan.
- c. Kerjasama antar karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Darmawan (2013) dalam (Zulfanni and Nugraha 2021) motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Maslow dalam (Sari and Dwiarti 2018) mengatakan bahwa ada beberapa hierarki motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
Kebutuhan untuk makanan, minuman, tempat berteduh dan kebutuhan fisik lainnya. Sub Indikatornya adalah:
 - a. Upah / gaji
 - b. Jaminan kesehatan dan keselamatan
2. Kebutuhan sosial (*social needs*)
Kebutuhan seorang akan kasih sayang, rasa memiliki, pertemanan, persahabatan dan kekeluargaan. Sub Indikatornya adalah:
 - a. *Team work* yang solid
 - b. Kemampuan kerjasama
3. Kebutuhan penghargaan internal (*esteem needs*)
Kebutuhan akan harga diri, prestasi serta faktor penghargaan eksternal seperti status dan perhatian dari orang lain. Sub Indikatornya adalah:
 - a. Penghargaan atas prestasi
 - b. Jenjang karir

Kepuasan Kerja

Menurut Nuraini (2013) dalam (Wuwungan 2017) kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Sedangkan menurut Dadang (2013) dalam (Ansori 2021) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Badeni (2017) dalam (Prisilia 2021) kepuasan kerja pegawai adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Hasibuan (2017) dalam (Simanjuntak Trinovela 2021) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Fuad (2004) dalam (Surito, Arifin, and Aiyub 2020) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Dengan Pekerjaan Itu Sendiri

Unsur ini menjelaskan pandangan pegawai mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut pegawai mempunyai kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

2. Kepuasan Dengan Gaji

Pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.

3. Kepuasan Dengan Promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Proses pemindahan dari jabatan satu ke jabatan lain yang lebih tinggi (promosi) selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya.

4. Kepuasan Dengan Pimpinan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

5. Kepuasan Dengan Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama antar rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

a. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Menurut Sedarmayanti (2013) dalam (Dharmawan, MM. 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik, dan (2) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

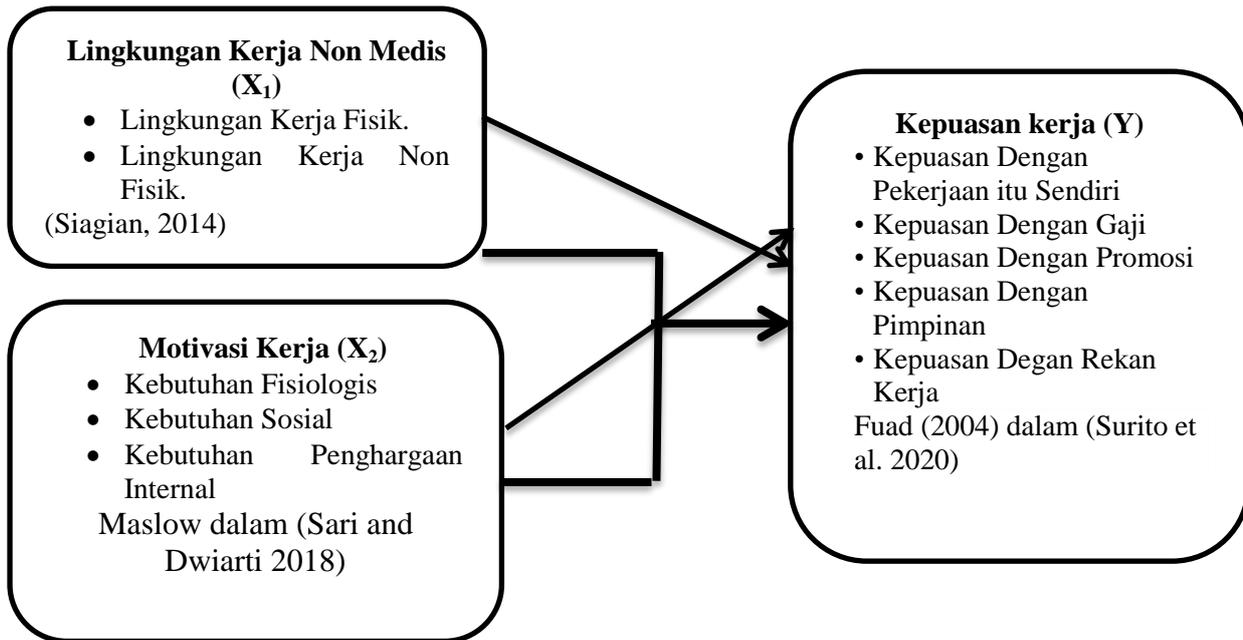
b. Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja

Hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja disampaikan oleh Kadarisman (2017) menyatakan bahwa

motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia dengan rela tanpa dipaksa. Dengan adanya motivasi yang baik mampu mendorong seorang pegawai untuk lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya secara optimal

guna tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Apabila kepuasan seseorang terpenuhi dalam bekerja maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya apabila kepuasan seorang pegawai tidak terpenuhi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka kinerja dari pegawai juga akan menurun.

Kerangka Berfikir



Hipotesis

1. (H1): Lingkungan kerja Non Medis diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.
2. (H2): Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.
3. (H3): Lingkungan kerja Non Medis dan motivasi kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

1. Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru yang berjumlah 270 orang
2. Sampel
Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus berdasarkan rumus yang dikemukakan oleh Surakhmad, yaitu 117 orang.
3. Jenis dan Sumber
Data Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.
4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan kuesioner / angket.

5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan

masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka item pernyataan tersebut valid. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pernyataan. Jumlah responden sebanyak 117 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel *r item correlation* yaitu $n=117$, $n-2=115$ adalah 0,1816.

Table Uji Validitas

Subvariabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik	X1.1	0,776	0,1816	Valid
	X1.2	0,675	0,1816	Valid
	X1.3	0,354	0,1816	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	X1.4	0,865	0,1816	Valid
	X1.5	0,862	0,1816	Valid
	X1.6	0,837	0,1816	Valid
Kebutuhan Fisiologis	X2.7	0,956	0,1816	Valid
	X2.8	0,865	0,1816	Valid
Kebutuhan Sosial	X2.9	0,956	0,1816	Valid
	X2.10	0,910	0,1816	Valid
Kebutuhan Penghargaan Internal	X2.11	0,354	0,1816	Valid
	X2.12	0,877	0,1816	Valid
Kepuasan dengan Pekerjaan Itu Sendiri	Y.13	0,751	0,1816	Valid
	Y.14	0,956	0,1816	Valid
Kepuasan Dengan Gaji	Y.15	0,862	0,1816	Valid
	Y.16	0,888	0,1816	Valid
Kepuasan Dengan Promosi	Y.17	0,771	0,1816	Valid
	Y.18	0,964	0,1816	Valid
Kepuasan Dengan Pimpinan	Y.19	0,787	0,1816	Valid
	Y.20	0,910	0,1816	Valid

Kepuasan Dengan Rekan Kerja	Y.21	0,754	0,1816	Valid
	Y.22	0,877	0,1816	Valid

b.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua akan menggunakan uji Cronbach's

Alpha. Penentuan realibilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai cronbach's alpha > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha > dari 0,60.

Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X ₁)	0,746	0,60	Realibel
2	Motivasi kerja (X ₂)	0,847	0,60	Realibel
3	Kepuasan kerja (Y)	0,726	0,60	Realibel

c. Uji Analisi Data

Analisis Pengaruh Lingkungan kerja Non Medis (X1) dan motivasi kerja (X2) Terhadap kepuasan kerja (Y) Pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Pekanbaru

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.055	.647		1.632	.105
	Lingkungan kerja	.183	.031	.119	1.997	.011
	motivasi kerja	1.527	.106	.875	14.445	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

$$Y = 1.055 + 0,183 X_1 + 1,527 X_2$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (kepuasan kerja pegawai)

X_1 = Variabel bebas (lingkungan kerja)
 X_2 = Variabel bebas (motivasi kerja)

b_1, b_2 = koefisien regresi
 Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,055 ini dapat diartikan jika lingkungan kerja non medis (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya nol (0), maka kepuasan kerja pegawai (Y) nilainya sebesar 1,055.
2. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja non medis
- 4.

(X_1) sebesar 0,183, artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,183.

3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 1,527, artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 1,527.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Non medis Terhadap Kepuasan Kerja Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.055	.647		1.632	.105
Lingkungan kerja	.183	.031	.119	1.997	.011
motivasi kerja	1.527	.106	.875	14.445	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan Hasil analisis SPSS diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja non medis (X_1) adalah sebesar 1,997. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,997 > 1,98081$) sehingga menolak H_0 dan menerima H_a , diinterpretasikan

bahwa variabel lingkungan kerja non medis (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Maka hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi : lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) terbukti.

Uji Parsial (Uji t) Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.055	.647		1.632	.105
	Lingkungan kerja	.183	.031	.119	1.997	.011
	motivasi kerja	1.527	.106	.875	14.445	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan Hasil analisis SPSS diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 14,445. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,445 >$

$1,98081$) maka menolak H_0 dan menerima H_a , artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Uji Simultan (uji – F)

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6911.456	2	3455.728	3656.484	.000 ^b
	Residual	107.741	114	.945		
	Total	7019.197	116			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, Lingkungan kerja

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F_{hitung} sebesar 3656.484 dengan $F_{tabel} = df_1 = kdf_2 = n - k - 1$

Dimana:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Jadi nilai F_{hitung} (3656.484) $> F_{tabel}$ (3,08) dan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ 0,05. Jadi hipotesis lingkungan kerja non medis dan

signifikan 0,004. Untuk mencari F_{tabel} digunakan rumus sebagai berikut:

$F_{tabel} = df_1 = 2df_2 = 117 - 2 - 1 = 3,08$

$\alpha = 5\% = 0,05$

motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Lingkungan Kerja Non Medis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil Analisis Determinasi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.992 ^a	.985	.984	.97216	.694

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,985 atau 98,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja non medis, motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja pegawai) sebesar 98,5%, sedangkan 1,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non medis dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Pekanbaru. Pembahasan yang diberikan berdasarkan tujuan dari penelitian dan disajikan dalam bentuk sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Medis Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja non medis terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai hitung t_{hitung} sebesar 1,997 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dari koefisien regresi sebesar 1,997. Ini berarti terbukti, bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis pertama

dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada pegawai guna meningkatkan kinerjanya dalam suatu instansi

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 14,445 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti terbukti, bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

Menurut Sunyoto (2015) motivasi kerja adalah motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Medis dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} 3658,484 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa, terbukti lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai pengaruh lingkungan kerja non medis dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, lingkungan kerja non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru sudah berjalan dengan baik. Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru sudah merasakan kenyamanan dalam bekerja karena lingkungan kerja non fisik bisa dilihat dari baiknya hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Namun secara dimensional, indikator lingkungan kerja fisik harus lebih ditingkatkan.
2. Motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru secara general sangat

baik, namun secara dimensional dimensi kebutuhan fisiologis harus lebih mendapat perhatian khusus dari instansi. Seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok hidupnya. Sebagian besar Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru sudah memiliki Interaksi antara pegawai yang sangat baik dalam organisasi dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.

3. Secara simultan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja non medis dan motivasi terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru. Dan secara parsial juga terdapat pengaruh antara variabel variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut :

1. Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru harus lebih meningkatkan lagi fasilitas lingkungan kerja fisik. Sehingga nantinya lingkungan kerja fisik yang tersedia secara maksimal juga dapat berimbas kepada hasil kerja optimal pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.
2. Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru harus lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan fisiologis pegawai.

Karena kebutuhan fisiologis yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan lain sebagainya. Selain itu upah atau gaji merupakan dorongan agar orang bekerja dengan semangat.

3. Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru perlu memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja. dengan pelatihan tersebut para pegawai lebih dapat menguasai pekerjaan yang diberikan dan memiliki keterikatan dengan pekerjaan itu sendiri.
4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat mengkaji lebih banyak sumber serta referensi mengenai ilmu sumber daya manusia terkhususnya lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai untuk hasil yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Aldin, Sayf. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 7(1):114–28.
- Aldino, Helmi Prilla. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat." 15(2):616–27.
- Ansori. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung." *Jurnal SOLMA* 10(01):2021.
- Arifin, Anwar, and Nurcaya Nurcaya. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)* (1):728–38. doi: 10.55916/frima.v0i1.260.
- Arifin, Zainal. 2014. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dharmawan, MM., Donny. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 5(3). doi: 10.35137/jmbk.v5i3.157
- Dino, Vallent Aflan. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Jambi." 6(1):0–17.
- Fatmawati, Selly, and Sulastri Irbayuni. 2021. "Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya." *Jurnal Ekonomi Balance* 17(1):90–101. doi: 10.26618/jeb.v17i2.6115.
- Fortuna, Yoga. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Dua Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi* 18(3):366–75.
- Harahap, Vivi Amanah, and Wahyu Hidayat. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Taspem (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 5(3):236–46.

- Irma Ade, Yusuf Muhammad. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Bima." *Jurnal Manajemen JEBMI* 3(2):25. doi: 10.31289/diversita.v3i2.1259.
- Keputusan Direktur Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Nomor 121/RSJTSK/13.73
- Kirani, K. Dwi Balqis, and I. W. Bagia. 2020. "Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2Bagia, I.(2):231–40.
- Kudrati, Vincent. 2018. "Evaluasi Motivasi Kerja Di Perusahaan Amondeu." *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis* 3(5).
- Kuncoro. 2003. *Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi Untuk Bisni Dan Ekonomi*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Manurung, Nurlaely, and Asri Laksmi Riani. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Manajemen Daya Saing* 18(1):10. doi: 10.23917/dayasaing.v18i1.3788.
- Mas'ud, Fuad, I. 2017. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah)." *Diponegoro Journal of Management* 6:1–11.
- Nasution, Najmah Medina Sari, and Maqhfirah DR. 2017. "Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara." *Jurnal Diversita* 3(2):25. doi: 10.31289/diversita.v3i2.1259.
- Nurwati, Sri. 2021. "Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik* 1(2):235–64.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- P. Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Prisilia, Ayu Martha. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Plastik Surabaya." *Journal Of Applied Business and Economics*.
- Rahmawati, Dewi Erma, Sudharto Prawata Hadi, Departemen Administrasi, Bisnis Fakultas, Ilmu Sosial, Politik Universitas. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Produksi II PT . Kota Jati Furindo Jepara)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1–9.
- Rangkuti, Dhita Adriani, and Yovie Ernanda. 2020. "Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 7(2):153–60
- Riduwan. 2013. *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta.

- Sari, Elisa, and Rina Dwiarti. 2018. "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta." *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 6(1):58. doi: 10.26486/jpsb.v6i1.421.
- Sandjojo, Nidjo. 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya, Cetakan Pertama*. Jakarta, Penerbit Pustaka Sinar Harapan.
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak Trinovela, Sitio Vera Sylvia Saragi. 2021. "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor." *Jurnal Inovatif Mahasiswa MAnajemen* 2(1):42–54.
- Sudirman, Nur Hilda Oktavia. 2021. "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel." *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen* 6(3):1–13.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Surito, A. Hadi Arifin, and Aiyub Aiyub. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 4(1):30. doi: 10.29103/j-mind.v4i1.3366.
- Talo, Sarlina Ludji, Tarsisius Timuneno, and Ni Putu Nursiani. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15(3):73–91.
- Tarigan, Bersihanta, and Aria Aji Priyanto. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. Vol. 20.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wiliandari, Yuli. 2015. "Kepuasan Kerja Karyawan." *Universitas Mataram* (October):81–95.
- Winda, Wardhani. 2019. "Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Teknologi Kimia Industri (Ptiki) Medan." Tesis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Wowor, Gerry. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi." *Jurnal Administrasi Publik* 3(038).
- Wuwungan, Y. Ronna. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(2):298–307.
- Zulfanni, Isnia, and Hari Susanta Nugraha. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan

*Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Kantor Pos Besar
Semarang.” Jurnal Ilmu*

Administrasi Bisnis 10(1):772–80.
doi: 10.14710/jiab.2021.29787.