



Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi RS. XYZ Karawang

Fitri Nuraini^{1*}, Dian Lestari²,

^{1,2} Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

* E-mail Korespondensi: fitrinuraini_21p308@mn.unjani.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 22-08-2025

Revision: 23-09-2025

Published: 24-11-2025

DOI Article:

[10.24905/permana.v17i3.1157](https://doi.org/10.24905/permana.v17i3.1157)

A B S T R A K

Tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan indikator penting dalam menentukan efektivitas organisasi, khususnya di sektor pelayanan kesehatan. Tingginya angka ketidakhadiran dan keterlambatan di kalangan karyawan administrasi RS. XYZ Karawang menjadi faktor utama yang melandasi penelitian ini. Situasi tersebut mengisyaratkan rendahnya kepuasan kerja akibat suasana kerja non fisik yang tidak menunjang, ditambah dengan lemahnya dorongan motivasi dari para pekerja. Kajian ini diarahkan pada penelaahan mengenai seberapa besar dampak dari lingkungan kerja non fisik serta motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan, yang dianalisis baik parsial atau simultan. Pendekatan penelitian yang berlandaskan data kuantitatif diterapkan pada studi ini, dengan metode survei yang dilaksanakan melalui distribusi kuesioner kepada 37 responden. Data yang diperoleh selanjutnya diolah melalui regresi linier berganda dan bantuan SPSS versi 26.0. Berdasarkan hasil yang diperoleh, ditunjukkan baik faktor lingkungan kerja nonfisik atau motivasi kerja dibuktikan berkontribusi signifikan dan positif terhadap tingkat kepuasan kerja, baik parsial atau secara simultan. Hasilnya menegaskan hubungan kerja yang harmonis serta dorongan internal yang kuat mampu meningkatkan kepuasan kerja. Implikasi dari hasil ini adalah pentingnya manajemen rumah sakit dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan mampu memberikan dorongan motivasi, guna mendorong produktivitas serta loyalitas pegawai

Kata Kunci: Lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, kepuasan kerja

A B S T R A C T

Job satisfaction among employee is a critical indicator of organizational effectiveness, particularly in the healthcare sector. This study was motivated by the high rate of absenteeism and tardiness among administrative staff at RS. XYZ Karawang. Low levels of job satisfaction are often associated with an unsupportive non-physical work environment and inadequate work motivation. The main aim

Acknowledgment

2002



of this study is to analyze the extent to which the non-physical work environment and work motivation affect employee job satisfaction, both individually and collectively. A quantitative approach was employed, using survey methods through the distribution of questionnaires to 37 administrative employees. Data analysis was applied through multiple linear regression and SPSS 26.0. The results showed that the non-physical work environment and work motivation had a positive and significant influence on job satisfaction, both partially and simultaneously. These findings underscore the importance of harmonious workplace relationships and strong internal motivation in enhancing employee satisfaction. The implications suggest that hospital management must foster a supportive and motivating work situation to improve productivity and employee loyalty.

Key word: *non-physical work environment, work motivation, employee job satisfaction*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, rumah sakit tidak hanya berperan sebagai fasilitas penyembuhan dan penanganan medis, tetapi juga telah berkembang menjadi institusi pelayanan publik yang kompleks dan dinamis. Dalam era modernisasi dan globalisasi, Harapan publik terhadap kualitas pelayanan kesehatan terus bertambah sejalan dengan dinamika sosial dan peningkatan pengetahuan masyarakat, tidak hanya dari segi kompetensi medis, tetapi juga dalam hal kenyamanan, kecepatan layanan, dan interaksi antar manusia. World Health Organization, (2023) menegaskan bahwa kualitas layanan kesehatan ditentukan oleh banyak faktor, termasuk pelayanan administratif, manajemen organisasi, serta kesejahteraan tenaga kerja. Di Indonesia, Kementerian Kesehatan mencatat bahwa sekitar 65% keluhan pasien rumah sakit berasal dari aspek non-medis, seperti pelayanan administrasi yang lambat dan kurang ramah (Kemenkes RI, 2023). Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM), tidak hanya tenaga medis, tetapi juga staf administrasi (Mangkunegara, 2019).

Dalam struktur organisasi rumah sakit, karyawan bagian administrasi memiliki peran krusial dalam memastikan keberlangsungan pelayanan non-medis yang terintegrasi. Mereka terlibat dalam berbagai aspek operasional seperti pengelolaan data pasien, pendaftaran, 2003



pelayanan informasi, hingga keuangan. Kinerja mereka tidak hanya mempengaruhi efisiensi internal, tetapi juga persepsi kualitas rumah sakit di mata pasien. Penelitian Faturrohman & Abdurahman, (2025) mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja dan motivasi staf administrasi mempunyai korelasi langsung dengan kualitas layanan yang dirasakan oleh pasien. Ketika lingkungan kerja tidak mendukung secara psikologis atau sosial, serta ketika motivasi kerja menurun, maka potensi munculnya ketidakhadiran, keterlambatan, dan rendahnya produktivitas akan meningkat. Fenomena inilah yang terlihat di RS. XYZ Karawang, sebuah rumah sakit umum tipe D di Jawa Barat, yang mengalami lonjakan absensi tanpa keterangan dan keterlambatan kerja sepanjang tahun 2024.

Berdasarkan data arsip HRD RS. XYZ Karawang, tercatat 95 kasus ketidakhadiran tanpa keterangan sepanjang tahun 2024, serta 111 kasus keterlambatan kerja dari karyawan bagian administrasi. Fakta ini memperkuat indikasi bahwa terdapat permasalahan mendasar yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Hasil pra-survei juga mengungkap bahwa mayoritas karyawan tidak merasa nyaman dengan hubungan kerja mereka, terutama dalam aspek komunikasi dan kerja sama tim. Sebanyak 32% karyawan menyatakan sangat tidak setuju bahwa kerja sama antar karyawan berjalan lancar, dan 38% tidak setuju bahwa komunikasi dengan atasan berjalan efektif. Permasalahan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik di RS. XYZ masih jauh dari ideal. Sedarmayanti (2018) mengemukakan bahwa buruknya kualitas lingkungan kerja nonfisik akan melahirkan iklim kerja yang penuh tekanan serta konflik, yang kemudian berimplikasi pada penurunan kinerja maupun kepuasan kerja. Dengan demikian, sasaran utama penelitian difokuskan pada identifikasi meliputi bagaimana persepsi pegawai pada lingkungan kerja nonfisik serta motivasi kerja, bagaimana kepuasan kerja dialami oleh karyawan administrasi RS. XYZ, serta sejauh mana pengaruh lingkungan kerja nonfisik bersama motivasi kerja pada kepuasan kerja, ditinjau melalui analisis parsial ataupun simultan. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan berbasis kuantitatif melalui analisis regresi linier berganda. Data diperoleh dari 37 responden karyawan bagian administrasi, dan diolah menggunakan SPSS versi 26.0.

Secara teoritis, studi ini turut mengisi celah dalam literatur manajemen rumah sakit yang masih terbatas dalam membahas aspek non fisik lingkungan kerja pada sektor non-medis. Hasil penelitian sebelumnya seperti, (Faturrohman & Abdurahman, 2025; Sakti & Lestari, 2024; Wijaya & Lestari, 2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja mendapat pengaruh signifikan dari kondisi lingkungan kerja nonfisik dan motivasi kerja.. Namun, sebagian besar studi

2004

tersebut belum secara spesifik menyasar konteks rumah sakit kelas menengah ke bawah, terutama di wilayah industri seperti Karawang. Maka dari itu, penelitian ini tidak hanya relevan dalam ranah praktis sebagai masukan bagi manajemen RS. XYZ, tetapi juga memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model manajemen SDM sektor kesehatan yang lebih holistik dan adaptif terhadap dinamika organisasi layanan publik

METODE PENELITIAN

Pada studi ini, metode kuantitatif dijadikan sebagai pendekatan yang diterapkan dalam menelaah keterkaitan antara lingkungan kerja nonfisik dengan motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan karyawan. Pengumpulan data diperoleh melalui teknik survei dengan kuesioner serta wawancara. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit XYZ Karawang dengan cakupan seluruh karyawan administrasi yang berjumlah 37 orang.

Data dikumpulkan melalui instrumen berupa kuesioner tertutup menggunakan teknik pengukuran data skala *semantic differential*, dengan variabel yang diukur diantaranya (X1) lingkungan kerja nonfisik, (X2) motivasi kerja, serta (Y) kepuasan kerja. Untuk menilai kualitas alat ukur dan keandalan data yang dikumpulkan, diterapkan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya teknik pengolahan data dilakukan melalui penerapan uji asumsi klasik dengan melibatkan tiga tahapan uji, yakni pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Ghazali, (2018) pengolahan data dianalisa dengan penerapan regresi linier berganda, disertai uji hipotesis baik secara individual dengan uji t atau dengan menyeluruh melalui uji F.

HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
		0,325	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.964	Reliabel
X1.1	0.944		Valid		
X1.2	0.932		Valid		
X1.3	0.934		Valid		
X1.4	0.929		Valid		
X1.5	0.943		Valid		
			Motivasi Kerja	0.963	Reliabel
X2.1	0.946		Valid		
X2.2	0.911		Valid		
X2.3	0.943		Valid		

2005

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X2.4	0.913		Valid		
X2.5	0.929		Valid		
X2.6	0.840		Valid		
X2.7	0.863		Valid		
			Kepuasan Kerja	0.936	Reliabel
Y.1	0.865		Valid		
Y.2	0.915		Valid		
Y.3	0.910		Valid		
Y.4	0.867		Valid		
Y.5	0.918		Valid		

Sumber : Hasil Output Program SPSS 26.0, Diolah Kembali 2025

Berdasarkan hasil analisis melalui SPSS versi 26.0, uji validitas instrumen dinilai melalui koefisien korelasi product moment, yang ditampilkan pada Tabel 3 melalui nilai r_{hitung} . Dari hasil pengolahan data diperoleh temuan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner menunjukkan nilai r_{hitung} yang tercatat lebih tinggi dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,325. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas, karena mampu merepresentasikan variabel yang hendak diukur secara akurat. Untuk menilai tingkat keandalan kuesioner, dilakukan pengujian reliabilitas melalui nilai *Cronbach's Alpha* yang ditampilkan pada tabel *reliability Statistics* digunakan sebagai dasar dalam pengujian reliabilitas kuesioner, jika nilai ini $> 0,60$, maka instrumen dikategorikan reliabel, sebab tiap butir pernyataan menunjukkan kesesuaian serta dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, diperoleh temuan bahwa data penelitian ini layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda. Uji normalitas melalui Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Uji multikolinearitas juga memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,271 ($> 0,10$) serta nilai VIF sebesar 3,695 (< 10), yang berarti tidak terdapat indikasi multikolinearitas antarvariabel bebas, sehingga masing-masing variabel independen mampu memberikan kontribusi sendiri dalam menjelaskan variabel dependen. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja nonfisik sebesar 0,176 dan motivasi kerja sebesar 0,994, keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan bersifat stabil dan dapat dipercaya. Dengan demikian, keseluruhan hasil uji asumsi

2006

klasik membuktikan bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian regresi lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant) 1.043	1.330		.784	.438	
	Lingkungan Kerja Non Fisik .533	.136	.581	3.911	.000	
	Motivasi Kerja .222	.096	.344	2.318	.027	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Output Program SPSS 26.0, Diolah Kembali 2025

Melalui pengujian regresi linier berganda, diberikan rumus di bawah:

$$Y_1 = 1,043 + 0,533X_1 + 0,222X_2.$$

Interpretasi dari persamaan tersebut, dijelaskan :

1. Skor konstanta 1,043 menandakan bahwa sekalipun variabel X1 dan X2 bernilai nol, kepuasan kerja karyawan masih berada dalam titik 1,043.
2. Koefisien regresi variabel X1 yang bernilai 0,533 memperlihatkan lingkungan kerja nonfisik berkontribusi positif pada variable Y.
3. Koefisien variabel X2 senilai 0,222 mengindikasikan motivasi kerja juga memberi dampak positif terhadap variable Y.

Tabel 3. Determinasi Variabel

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimates
1	.893 ^a	.797	.785	2.171
a. Predictor: (konstan), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik				

Sumber : Hasil Output Program SPSS 26.0, Diolah Kembali 2025

Koefisien determinasi yang diperoleh dari analisis, yang tercantum pada Tabel 3, adalah sebesar 0,797. Nilai ini artinya variabel lingkungan kerja nonfisik dan motivasi kerja, jika dipertimbangkan simultan, mampu menjelaskan 79,7% variasi pada kepuasan kerja. Oleh sebab itu, pengaruh yang diberikan keduanya dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang tinggi atau kuat.

2007

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.043	1.330	.784	.438
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.533	.136	.581	3.911 .000
	Motivasi Kerja	.222	.096	.344	2.318 .027
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber : Hasil Output Program SPSS 26.0, Diolah Kembali 2025

Pengujian statistik melalui program SPSS versi 26.0 difungsikan untuk memperoleh gambaran mengenai sejauh mana variabel independen (X) memberikan dampak pada variabel dependen (Y) secara parsial. Dari hasil analisis parsial ini, peneliti terlebih dahulu menentukan derajat kebebasan (df) guna memperoleh nilai t pada tabel. Dengan jumlah data sebanyak 37 dan tiga variabel, diperoleh $df = 37 - 2 - 1 = 34$, sehingga nilai ttabel yang digunakan adalah 1,691. Nilai t_{hitung} sebesar 3,911 pada variabel lingkungan kerja non fisik, yang ditampilkan pada tabel uji t, tercatat melebihi nilai t_{tabel} sebesar 1,691. Melalui skor sig. $0,000 < 0,05$, maka diputuskan Ha diterima sementara H0 ditolak. Maka, hasil analisis ini memperlihatkan adanya pengaruh positif yang berarti dari lingkungan kerja non fisik dalam kepuasan kerja karyawan. Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja yang diperoleh dari hasil uji statistik adalah 2,318, lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,691. Signifikansi yang terhitung mencapai $0,027 < 0,05$. maka Ha diterima, sementara H0 ditolak. Kesimpulannya mengindikasikan ada pengaruh positif yang berarti dari motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	629.486	2	314.743	66.781	.000 ^b
Residual	160.243	34	4.713		
Total	789.730	36			
a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja					
b. Predictor: (konstan), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik					

Sumber : Hasil Output Program SPSS 26.0, Diolah Kembali 2025

Uji F diterapkan dengan tujuan untuk menguji apakah kedua variabel bebas, X1 dan X2, secara serempak berkontribusi dalam memengaruhi variabel terikat (Y). Berdasarkan analisis melalui perangkat lunak SPSS versi 26.0, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 66,781. Se-

2008

mentara itu, nilai F_{tabel} sebesar 3,28 didapatkan dari distribusi F dengan derajat kebebasan (df) untuk penyebut sebesar $(37 - 2 - 1) = 34$, dan untuk pembilang sebesar $(3 - 1) = 2$, pada taraf signifikansi 5%. Temuan analisis memperlihatkan bahwa nilai $f_{hitung} 66,781 > f_{tabel} 3,28$, dengan $sig. 0,000 < 0,05$ dari skor probabilitas. Maka, H_0 diterima, serta H_0 tidak bisa diperlakukan. Kesimpulan ini mengindikasikan ada pengaruh simultan yang signifikan dari lingkungan kerja nonfisik serta motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan Bagian Administrasi RS. Rosela Karawang

Didalam pembahasan ini penulis dapat mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik pada karyawan bagian administrasi RS. Rosela karawang melalui sebaran kuesioner sebanyak 37 responden. Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa seluruh item pernyataan mengenai lingkungan kerja non fisik telah valid dan reliabel (Hasibuan M.S.P, 2020).

Tanggapan Responden terehadap Pernyataan Varisbel Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian Administrasi RS. Rosela Karawang

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 37 responden. Peneliti telah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 26.0 yang dimana variabel motivasi kerja seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel.

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi RS. Rosela Karawang

Didalam pembahasan ini penulis dapat mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan karyawan bagian administrasi melalui sebaran kuesioner sebanyak 37 responden. Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja karyawan telah valid dan reliabel (Mangkunegara, 2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi RS. Rosela Karawang

Untuk menjawab identifikasi masalah keempat mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian administrasi RS. Rosela Karawang, peneliti melakukan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) karena

2009



model regresi linier berganda yang digunakan bertujuan untuk dapat menunjukkan persamaan hubungan yang valid atau *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)* dan harus memenuhi asumsi-asumsi klasik *Ordinary Least Square (OLS)*. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini mengacu pada Ghazali (2018:112-161) yaitu dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

SIMPULAN

Merujuk dari hasil temuan yang diperoleh, dapat ditegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan administrasi RS. XYZ Karawang dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh faktor lingkungan kerja nonfisik serta motivasi kerja. Secara parsial lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi terbesar dengan tingkat pengaruh sebesar 53,3%, diikuti oleh motivasi kerja dengan tingkat pengaruh sebesar 22,2%. Secara simultan tingkat kepuasan kerja karyawan sebesar 79,7% berhasil diterangkan oleh variabel lingkungan kerja non fisik serta motivasi kerja. Hasil ini mengindikasikan peran dominan kedua faktor tersebut dalam menentukan kepuasan kerja. Melalui temuan penelitian, ditegaskan pula bahwa perumusan masalah dan tujuan penelitian telah memperoleh pemberian empiris berupa bukti adanya pengaruh positif lingkungan kerja nonfisik serta motivasi kerja yang kuat dalam peningkatan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Faturrohman, R. M., & Abdurahman, K. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian checker pada PT. XYZ region bandung. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 278–288. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i1.1082>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (7th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Kesehatan RI (Kemenkes RI). (2023). *Laporan Nasional Pelayanan Rumah Sakit 2023*.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

2010



Sakti, R. G., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rajut CV. Berdikari Textile. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1281. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1931>

Wijaya, M. D. A., & Lestari, D. (2024). Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru SMK Islam Miftahul Huda Berbasis Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1296. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1934>

World Health Organization. (2023). *Global Quality of Care Report*. <https://www.who.int/publications/patient-satisfaction-2023>