

**Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
(Studi pada Perawat Rumah Sakit Palang Biru Kutoarjo)**

Listika Rahmawati¹

listikarahma@gmail.com

Susi Widjajani²

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo³

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Keberhasilan Rumah Sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan kualitas mutu pelayanan yang prima. Salah satu tenaga medis yang berperan aktif dalam pelayanan Rumah Sakit adalah perawat. Perawat merupakan ujung tombak dan penentu baik atau tidaknya pelayanan kesehatan di Rumah Sakit karena perawat berinteraksi secara langsung dengan pasien. Oleh karena itu kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar layanan yang diberikan kepada pasien selalu prima. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat, (2) untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat, dan (3) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Palang Biru Kutoarjo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 85 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan alat bantu *SPSS 24.0 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat, (2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat, dan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat baik itu pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan. Menurut UU No. 44 tahun 2009 Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Keberhasilan Rumah Sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan kualitas mutu pelayanan yang prima.

Mutu pelayanan Rumah Sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pelayanan yang diberikan oleh tenaga medis dan non medis serta fasilitas pendukung lainnya. Salah satu tenaga medis yang berperan aktif dalam pelayanan Rumah Sakit adalah perawat. Perawat merupakan ujung tombak dan penentu baik atau tidaknya pelayanan kesehatan di Rumah Sakit karena perawat berinteraksi secara langsung dengan pasien. Oleh karena itu kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar layanan yang diberikan kepada pasien selalu prima.

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:415) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon *effective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan atau tidak puas dengan salah satu atau aspek lebih lainnya. Menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan puas yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan.

Herzberg dalam Wibowo (2016:417) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Pemberian kompensasi yang adil akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja (Hamali, 2018:81). Robins dalam Maryati (2021:18) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah sebuah energi atau keadaan yang dapat menggerakkan diri seorang karyawan untuk dapat mencapai sebuah tujuan dari perusahaan atau organisasi. Motivasi menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk menciptakan keinginan atau gairah dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Affandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Seseorang mendapatkan dorongan atau motivasi kerja melalui balas jasa yang diterima, kondisi dan fasilitas kerja yang ada, prestasi kerja yang diberikan, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Hafiz dan Hartono (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain motivasi, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Sastrohadiwiryo dalam Sinabela (2018:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Affandi (2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem imbalan jasa bisa mencakup upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprpti dan Muliatie (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Affandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugasnya seperti pencahayaan dari lampu penerangan atau jendela ruangan, tata warna, dekorasi, suhu udara, dan kelembapan udara. Robins dalam Simanjuntak (2018) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu dari faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja bisa sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena menjadi suatu hal yang tidak terlepas dari diri seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik serta tersedianya fasilitas yang dapat menunjang produktivitas kerja dari karyawan, maka tentunya akan membuat seseorang karyawan tersebut merasa nyaman dan timbul rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalannya (Ramadya, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahrir Sahabuddin, dan Ali (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rumah Sakit Palang Biru Kutoarjo adalah salah satu Rumah Sakit swasta yang terletak di Jl. Marditomo No.17, Kutoarjo, Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah. Rumah Sakit Palang Biru Kutoarjo ini berdiri dibawah naungan Yayasan Swana Santa Palang Biru yang diresmikan pada tanggal 30 Oktober 1998. Jumlah tenaga kerja yang bekerja di

Rumah Sakit Palang Biru Kutoarjo sejumlah 257 orang yang terdiri dari 30 orang dokter, 85 orang perawat, 15 orang bidan, 23 orang penunjang medis, dan 104 orang tenaga non medis. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Mia Sulistyaningsih selaku Sekretaris Rumah Sakit Palang Biru Kutoarjo didapat informasi bahwa kepuasan kerja perawat masih belum maksimal dikarenakan ketidakpuasan perawat dalam pekerjaannya. Beberapa perawat mengeluhkan adanya perputaran lokasi kerja atau bangsal. Dengan bergantinya bangsal atau lokasi kerja perawat dituntut untuk memiliki keterampilan kerja baru dan penyesuaian terhadap rekan kerja baru. Selain itu hubungan kerjasama sesama perawat belum begitu baik sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak efisien.

Masalah lain yang terlihat yaitu menurunnya motivasi pada diri perawat. Kurangnya pengakuan dari kepala bagian atas prestasi kerja yang dicapai oleh perawat. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya pujian atau pemberian penghargaan sebagai bentuk ucapan terimakasih yang diberikan pihak Rumah Sakit. Fenomena lain yang terjadi terkait dengan pemberian kompensasi, dimana gaji yang diterima oleh perawat terkadang terlambat dibayarkan. Perawat juga mengeluhkan kurangnya upaya dalam peningkatan bonus tambahan seperti pemberian insentif yang belum sebanding dengan waktu kerja lembur yang dibebankan kepada perawat. Permasalahan pada lingkungan kerja juga terjadi diantaranya adalah sirkulasi udara yang tidak lancar serta kurangnya penerangan pada setiap ruangan kerja. Hal ini tentu membuat perawat merasa kurang nyaman ketika melakukan pekerjaan didalam ruangan, terutama pada saat perawat harus menyelesaikan laporan data pasien dan pencatatan medis setiap harinya. Selain itu ruang kerja yang bersebelahan dengan ruang penyimpanan obat juga mengganggu fokus kerja perawat.

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Palang Biru Kutoarjo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Palang Biru Kutoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada perawat di

Rumah Sakit Palang Biru Kutoarjo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kepuasan Kerja

Handoko dalam Sutrisno (2015:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Locke dalam Luthans (2006) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang datang dari persepsi seseorang mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang lebih penting.

Pengertian lain menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

b. Motivasi

Menurut Berelsen dan Steiner dalam Sunyoto (2015:10) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Chung and Meggison dalam Fahmi (2017:100) menyatakan bahwa *“Motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal. Its closely performance”* (Motivasi dirumuskan sebagai sesuatu yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

Sedangkan menurut Affandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

c. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang

bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (Mangkunegara, 2017:83).

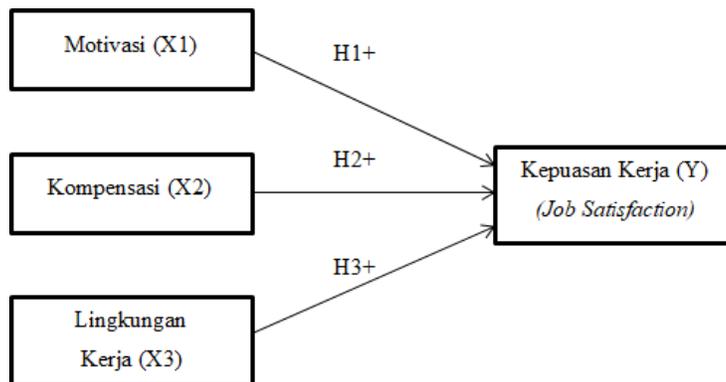
Sedangkan dalam Affandi (2018:191-192) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

d. Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito dalam Sunyoto (2015:38) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Menurut Affandi (2018, 65-66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

————> : Pengaruh variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013:143). Menurut Wibowo (2016:335) orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya, terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja. Motivasi kerja sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Menurut Herzberg dalam Wibowo (2016:417) motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Musarofah (2021) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Hafiz dan Hartono (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₁ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi yang adil akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja (Hamali, 2018:81). Menurut Lawler dalam Fauzi (2017) perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima oleh para karyawan dengan jumlah kompensasi yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan atau ketidakpuasan kerja dari karyawan. Jika para karyawan merasa bahwa jumlah keduanya setara, maka karyawan tersebut memiliki kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Alhifka, dkk (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2022) juga menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Robins dalam Maryati (2021:18) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu dari faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja bisa sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena menjadi suatu hal yang tidak terlepas dari diri seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik serta tersedianya fasilitas yang dapat menunjang produktivitas kerja dari karyawan, maka tentunya akan membuat seseorang karyawan tersebut merasa nyaman dan timbul rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalainnya (Ramadya, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Suprpti dan Muliatie (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Syahrir, Sahabuddin, dan Ali (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan puas yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan.

b. Motivasi

Menurut Affandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Seseorang mendapatkan dorongan atau motivasi kerja melalui balas jasa yang diterima, kondisi dan fasilitas kerja yang ada, prestasi kerja yang diberikan, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

c. Kompensasi

Menurut Affandi (2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem imbalan jasa bisa mencakup upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

d. Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugasnya seperti pencahayaan dari lampu penerangan atau jendela ruangan, tata warna, dekorasi, suhu udara, dan kelembapan udara.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Menurut Sugiyono (2019:180) pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikan dari korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan nilai *Pearson Correlation* > 0,3. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 (Nunnally 1994 dalam Ghozali, 2018:146). Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) tersebut adalah reliabel.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X1	0,518	0,000	Positif dan Signifikan
X2	0,202	0,046	Positif dan Signifikan
X3	0,208	0,031	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis regresi linier berganda penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Nilai koefisien regresi motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja perawat (Y) sebesar 0,518 dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-value*>0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

b. H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Nilai koefisien regresi kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja perawat (Y) sebesar 0,202 dengan nilai signifikansi 0,046 (*p-value*>0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

- c. H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
- Nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,208 dengan nilai signifikansi 0,031 ($p\text{-value}>0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

2. R-Square

Tabel 2
Hasil Uji R-Square

Model	<i>R-Square</i>	<i>Adjust R-Square</i>
X → Y	0,761	0,752

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 nilai *R-Square* sebesar 0,761 dan *Adjust R-Square* sebesar 0,752. Hasil ini menunjukkan pemilihan variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan variabel kepuasan kerja sebesar 75,2%, sedangkan 24,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta : Nusa Media.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hafizh dan Hartono. 2022. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan CV Tiga Berlian. *Jurnal Mahasiswa Bisnis dan Manajemen* Vol. 1 No. 4.
- Hasibuan, Malayu,SP. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMP Press.
- Musarofah. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerjatehadap Kepuasan Kerja pada PT Pos Indonesia Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 10 No. 8.
- Nugroho, Y.A., Handaru A.W., & Wolor, C.W. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Persekutuan Komenditer di Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan* Vol. 3 No. 1.
- Profil Rumah Sakit Palang Biru Kotoarjo 2023. <https://www.rspbk.or.id/>
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supraptie dan Muliatie. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN Persero Rayon Prigen. *Jurnal Mitra Manajemen* Vol. 3 No.6.
- Sutrisno, Edi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 8. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syahrir, M.A., Sahabudin, R., & Ali, A. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Telkom Witel Makassar Unit Business Service. *Jurnal Manajemen* Vol. 2 No. 2.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.