PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA BUKITTINGGI

Rini Astuti[1], Diga Putri Oktaviane[2], Wahib Assyahri[3]

[1,2,3]*Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi*
E-mail : riniastuti0886@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan objek vital yang menggerakkan, mengembangkan dalam rangka mencapai misi organisasi. Dalam mencapai tujuan rumah sakit, setiap karyawan yang bekerja agar merasa puas dengan pekerjaannya maka perlu di perhatikan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi belum sepenuhnya memberikan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi yang berjumlah 444 orang. Sampel penelitian berjumlah 210 berdasarkan rumus slovin dengan kadar toleransi 5%. Pengambilan sampel simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara suasana kerja terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 29,3%, fasilitas terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 37,9% dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 44,0%. Secara simultan, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 51,0%.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Suasana Kerja, Fasilitas, Rekan Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Menurut WHO (World Health Organization), rumah sakit merupakan bagian penting dari jaringan organisasi sosial dan kesehatan yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh, baik dalam bentuk upaya kuratif maupun preventif. Definisi tersebut sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2020 yang menjelaskan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan perorangan secara paripurna yang meliputi rawat inap, rawat jalan, dan pelayanan gawat darurat. Selain berfungsi sebagai penyedia layanan kesehatan, rumah sakit juga berperan sebagai pusat pengembangan masyarakat melalui pemberdayaan dan pembinaan partisipasi masyarakat dalam bidang kesehatan. Dengan demikian, rumah sakit memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang terintegrasi dan berkesinambungan bagi masyarakat di wilayah kerjanya (Italina & Fakhrurrazi, 2020).

Dalam menjalankan fungsi dan mencapai tujuan organisasinya, rumah sakit sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM merupakan aset utama yang menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ningsih (2021), sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Pendapat ini diperkuat oleh Hasibuan dalam Indra dan Rialmi (2022) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi karena mereka bertugas merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan organisasi. Oleh sebab itu, keberadaan SDM yang berkualitas menjadi faktor utama dalam mendukung efektivitas pelayanan rumah sakit.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya terletak pada jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi juga pada kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh para karyawan. Sulistyawati et al. (2022) menjelaskan bahwa tanpa tenaga kerja yang profesional dan kompetitif, organisasi tidak akan mampu menjalankan operasionalnya secara optimal meskipun telah didukung oleh teknologi dan peralatan yang modern. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu prioritas dalam pembangunan organisasi. Karyawan diharapkan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan profesional dalam lingkungan kerja yang aman serta mendukung produktivitas. Untuk mencapai kondisi tersebut, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Sahira (2018) menyatakan bahwa ketika seseorang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka ia akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi serta memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Kepuasan kerja pada dasarnya menggambarkan kondisi psikologis yang muncul ketika terdapat kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan, keahlian, kebutuhan, dan harapan individu. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja setiap karyawan dapat berbeda-beda tergantung pada bagaimana mereka menilai pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Menurut Handoko dalam Indra dan Rialmi (2022), kepuasan kerja atau job satisfaction merupakan evaluasi subjektif seseorang terhadap pekerjaannya yang menghasilkan perasaan senang atau tidak senang. Kepuasan kerja bersifat kompleks karena seorang karyawan dapat merasa puas terhadap satu aspek pekerjaan tetapi tidak puas terhadap aspek lainnya. Perasaan puas tersebut muncul ketika karyawan merasa dihargai, memperoleh imbalan yang sesuai dengan

kontribusinya, mendapatkan apresiasi dari organisasi, serta bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material, tetapi juga oleh kondisi sosial dan psikologis yang berkembang di lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan saat menjalankan tugasnya, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Ardiantoro dan Irawanto (n.d.) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa lebih betah dan termotivasi dalam bekerja. Sementara itu, Isyandi dalam Ahmad et al. (2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga kerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengelola lingkungan kerja secara efektif agar dapat menciptakan suasana yang mendukung tercapainya kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Kurniawan dalam Ardiantoro dan Irawanto (n.d.), lingkungan kerja yang kondusif dapat diwujudkan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, peralatan yang lengkap, jaminan keselamatan kerja, serta penerapan prinsip keadilan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Selain itu, Suwundo dan Sutanto dalam Hermawan dan Rahadi (2021) membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh yang sama pentingnya dalam menentukan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan di tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai fasilitas dan kondisi yang secara langsung memengaruhi aktivitas kerja, seperti meja, kursi, peralatan kerja, pencahayaan, suhu ruangan, kelembapan udara, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta faktor-faktor fisik lainnya. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan aspek sosial dan psikologis yang berkembang dalam organisasi, seperti hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antarrekan kerja, komunikasi, kerja sama tim, serta suasana organisasi secara keseluruhan. Kedua dimensi tersebut harus dikelola secara seimbang karena ketidaksesuaian pada salah satu aspek dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan (Hermawan & Rahadi, 2021).

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap kondisi emosional karyawan. Karyawan yang bekerja dalam suasana yang aman dan mendukung akan merasa lebih nyaman, betah, serta termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan munculnya perasaan tidak nyaman, stres, dan penurunan semangat kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terbentuknya perilaku positif seperti meningkatnya disiplin kerja, keramahan dalam memberikan pelayanan, produktivitas yang lebih tinggi, rendahnya tingkat absensi, serta menurunnya potensi terjadinya perilaku negatif di lingkungan kerja.

Di bawah naungan YARSI Sumatera Barat, RSI Ibnu Sina Bukittinggi merupakan rumah sakit swasta tipe C yang berlokasi di Jalan Batang Agam Belakang Balok, Kota Bukittinggi. Rumah sakit ini memiliki salah satu misi untuk menghadirkan tenaga profesional yang didukung oleh sarana dan prasarana sesuai perkembangan teknologi. Untuk mewujudkan misi tersebut, sumber daya manusia menjadi komponen yang sangat penting sehingga perlu dikelola dan dikembangkan secara optimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa nyaman dan kepuasan bagi seluruh karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti selama dua bulan, yaitu pada April hingga Mei 2024, ditemukan bahwa lingkungan kerja di RSI Ibnu Sina Bukittinggi masih menghadapi beberapa permasalahan. Hasil wawancara dengan salah seorang karyawan pada tanggal 25 April 2024 menunjukkan adanya hubungan kerja yang kurang harmonis di antara sebagian rekan kerja. Karyawan tersebut menyampaikan bahwa tidak semua rekan kerja dapat diajak bekerja sama secara optimal dan masih terdapat kecenderungan untuk tidak berbagi informasi terkait pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat efektivitas kerja tim, menurunkan semangat kerja, serta mengurangi kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Selain masalah hubungan interpersonal, ditemukan pula berbagai kendala yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 30 April 2024, seorang karyawan menyampaikan bahwa sering terjadi gangguan jaringan internet yang menyebabkan proses kerja menjadi terhambat. Selanjutnya, hasil wawancara pada tanggal 3 Mei 2024 menunjukkan bahwa kondisi ruangan kerja dinilai kurang nyaman karena adanya kebisingan yang berasal dari sekolah yang berdekatan dengan rumah sakit, pencahayaan yang kurang memadai, serta sirkulasi udara yang belum optimal. Temuan lain dari wawancara tanggal 5 Mei 2024 menunjukkan bahwa beberapa ruang kerja yang berada di area terbuka dan dekat dengan tempat pembuangan sampah sementara menimbulkan bau tidak sedap yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di RSI Ibnu Sina Bukittinggi belum sepenuhnya mampu memberikan kepuasan kepada karyawannya. Permasalahan yang ditemukan meliputi hubungan antarkaryawan yang kurang harmonis, gangguan jaringan internet yang menghambat pekerjaan, kondisi ruangan kerja yang kurang nyaman akibat pencahayaan dan sirkulasi udara yang kurang baik, serta adanya kebisingan dan bau yang mengganggu konsentrasi kerja. Temuan ini didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sopian (2024), Italina dan Fakhrurrazi (2020), Abdillah (2016), Rahma (2019), serta Lestari dan Silvianita (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan tenaga kesehatan di berbagai rumah sakit. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi."

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur fenomena penelitian secara objektif melalui data numerik, mulai dari proses pengumpulan data, pengujian hipotesis, hingga penarikan kesimpulan (Assyahri & Mardaus, 2023). Metode ini berlandaskan filsafat positivisme dan diterapkan pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data (Anakotta et al., 2022). Sementara itu, pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh (Oktaviane et al., 2023). Penelitian dilaksanakan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi yang beralamat di Jalan Batang Masang Belakang Balok, Kelurahan Bukit Cangang Kayu Ramang, Kecamatan Guguak Panjang, Kota Bukittinggi, dengan rentang waktu penelitian dari April 2024 hingga Juli 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSI Ibnu Sina Bukittinggi yang berjumlah 444 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik simple random sampling karena populasi dianggap homogen dan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden (Machali, 2021). Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh sebanyak 210 responden sebagai sampel penelitian (Nalendra et al., 2021). Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang meliputi indikator suasana kerja, fasilitas kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja yang terdiri atas indikator pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Ayunasrah et al., 2022; Naa, 2017). Data penelitian diperoleh melalui kuesioner sebagai sumber data primer, sedangkan data sekunder berasal dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen perusahaan yang relevan dengan penelitian (Geni & Assyahri, 2022; Baiti et al., 2020).

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Taluke et al., 2019). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan ketepatan dan konsistensi pengukuran. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,361 sehingga dinyatakan valid (Purwanto, 2018). Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang berarti instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan (Machali, 2021). Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 25 pada tingkat signifikansi 5% (Sahir, 2021; Hidaya et al., 2020; Saleh & Utomo, 2018). Dengan prosedur tersebut, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid dan dapat menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan secara empiris.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hipotesis pertama

Ha1**:** Terdapat pengaruh suasana kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

H01**:** Tidak terdapat pengaruh suasana kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

Hipotesis kedua

Ha2**:** Terdapat pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

H02**:** Tidak terdapat pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

Hipotesis ketiga

Ha3**:** Terdapat pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

H03**:** Tidak terdapat pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

Hipotesis keempat

Ha4**:** Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

H04**:** Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

Pengujian terhadap keempat hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui penerapan metode statistik regresi. Hipotesis 1, 2, dan 3 diuji menggunakan Uji T (Parsial) dengan menerapkan model regresi linear sederhana. Sementara itu, Hipotesis 4 diuji melalui Uji F (Simultan) dengan memanfaatkan analisis regresi berganda. Berikut dipaparkan hasil temuan dari pengujian hipotesis tersebut:

Uji T

Uji T (Parsial) merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji ini diterapkan dengan teknik regresi linear sederhana untuk menguji Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3, yaitu:

Hipotesis Pertama

Di dalam Bab II telah diformulasikan hipotesis pertama yang dinyatakan dalam bentuk hipotesis alternatif (Ha), yaitu terdapat pengaruh variabel suasana kerja (X1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Hipotesis nol (H0), yaitu tidak terdapat pengaruh suasana kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Berikut hasil pengujian penelitian tentang uji t variabel suasana kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi sebagai berikut:

Tabel 1. ***Uji Kekuatan Pengaruh X1 Terhadap Y***

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.441	1.723		15.928	.000
	Suasana Kerja	1.754	.187	.544	9.354	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1 ditemukan bahwa nilai signifikansi suasana kerja sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel suasana kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan dengan tingkat kepercayaan 100%. Adapun besarnya kontribusi variabel suasana kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. ***Nilai Kontribusi Variabel X1 Terhadap Y***

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544[a]	.296	.293	5.289

a. Predictors: (Constant), Suasana Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Dari tabel di atas, diketahui besaran pengaruh variabel suasana kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai *Adjust R Square* yaitu sebesar 0,293, yang artinya variabel suasana kerja memiliki pengaruh sebesar 29,3% terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina

Bukittinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis Ha1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara suasana kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

Hipotesis Kedua

Adapun yang menjadi Ha pada hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh variabel fasilitas (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Sedangkan yang menjadi H0 adalah tidak terdapat pengaruh variabel fasilitas terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Kekuatan Pengaruh X2 Terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.870	1.653		15.045	.000
	Fasilitas	2.089	.184	.618	11.328	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel fasilitas sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan dengan tingkat kepercayaan mencapai 100%. Adapun besaran kontribusi variabel fasilitas terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. ***Nilai Kontribusi Variabel X2 terhadap Y***

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618[a]	.382	.379	4.958

a. Predictors: (Constant), Fasilitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* adalah 0,379. Hai ini menyatakan bahwa kontribusi variabel fasilitas terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 37,9%. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dinyatakan bahwa dalam uji hipotesis ini, Ha diterima dan H0 ditolak. Hal tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan variabel fasilitas terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

Hipotesis ketiga

Adapun hasil olah data penelitian tentang uji T variabel rekan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5. ***Uji Kekuatan Pengaruh X3 Terhadap Y***

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.794	1.773		11.725	.000
	Rekan Kerja	2.426	.189	.665	12.846	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 5 ditemukan bahwa nilai signifikansi rekan kerja sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan dengan tingkat kepercayaan 100%. Adapun besarnya kontribusi variabel rekan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. ***Nilai Kontribusi Variabel X3 terhadap Y***

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665[a]	.442	.440	4.708

a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 7 diketahui besaran pengaruh variabel rekan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai *Adjust R Square* yaitu sebesar 0,440, yang artinya variabel rekan kerja memiliki pengaruh sebesar 44,0% terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis Ha1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara suasana kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

Adapun hasil uji T antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 8. ***Analisis Uji T Variabel Penelitian***

Analisis Antar Variabel	Adjusted R Square	Signifikansi	Keterangan
Pengaruh suasana kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)	0.293	0.000	Terdapat pengaruh positif antara variabel X1 dan Y
Pengaruh fasilitas (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)	0.379	0.000	Terdapat pengaruh positif antara variabel X2 dan Y
Pengaruh rekan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)	0.440	0.000	Terdapat pengaruh positif antara variabel X3 dan Y

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Uji F

Uji F (Simultan) adalah uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen di dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis 4 penelitian ini dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Dalam penelitian ini uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan signifikansi dari tabel ANOVA dari output SPSS.

Hipotesis 4

Ha4: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

H04: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

Adapun hasil olah data dalam pengujian hipotesis ini dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 9. ***Uji Hipotesis Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Y***

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4276.479	3	1425.493	73.599	.000[b]
	Residual	3989.902	206	19.368		
	Total	8266.381	209			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Rekan kerja, Suasana Kerja, Fasilitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Hasil uji hipotesis ini menunjukkan taraf signifikansinya lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Selain itu, F hitung berdasarkan uji yang dilakukan adalah sebesar 73,599. Sedangkan F tabel dengan N=210 dan k=4 adalah 2,24. Karena F hitung lebih besar dari F tabel, dan signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh semua sub variabel yaitu suasana kerja, fasilitas dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah ini:

Tabel 10. ***Nilai Kontribusi Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Y***

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719[a]	.517	.510	4.401

a. Predictors: (Constant), Rekan kerja, Suasana Kerja, Fasilitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *Adjusted r Square* sebesar 0,510. Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel suasana kerja, fasilitas, dan rekan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 51,0% terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 10 nilai signifikansi dari variabel tersebut sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel suasana kerja, fasilitas, dan rekan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan tingkat kepercayaan 100%. Sehingga dari temuan penelitian tersebut hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara suasana kerja, fasilitas dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi (Ha4) dapat diterima.

Setelah didapatkan hasil penelitian dan dilakukan uji persamaan regresi, maka selanjutnya peneliti mencoba memaparkan pembahasan temuan hasil penelitian tersebut. Adapun pembahasan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RSI Ibnu Sina Bukittinggi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat variabel suasana kerja memiliki nilai mean sebesar 2,99 dengan skor total sebesar 74,84% yang berada pada kategori baik. Indikator pernyataan nomor 2, yaitu sistem sirkulasi udara serta pencahayaan di lingkungan kerja saya menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan dalam melaksanakan tugas.mempunyai nilai paling besar yaitu mean 3,02 dengan skor total 75,59% dan berada pada kategori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa sistem ventilasi udara dan pencahayaan di ruang kerja sudah memadai dan memberikan kenyamanan bagi karyawan. Berbeda dengan indikator

lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari bising, indikator ini memiliki nilai mean dengan skor total paling rendah di antara indikator lainnya. Indikator ini hanya memiliki nilai mean sebesar 2,94 dengan skor total 73,57% dan berada pada kategori baik. Berdasarkan hal tersebut, maka indikator lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari bising perlu diperbaiki dalam hal pengendalian kebisingan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif lagi.

Berdasarkan hasil Uji T pada hipotesis pertama, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,293, yang mengindikasikan bahwa variabel suasana kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 29,3% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan secara parsial. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel suasana kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 29,3% yang menunjukkan bahwa suasana kerja meliputi aspek kenyamanan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan minimnya kebisingan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Semakin optimal kondisi lingkungan kerja tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa suasana kerja yang ada di RSI Ibnu Sina Bukittinggi mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang nyaman meliputi sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebisingan berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari baiknya penilaian karyawan terhadap ruangan kerja yang nyaman, sirkulasi udara dan pencahayaan yang cukup dalam menunjang pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan teori Nitisemito (dalam Naa, 2017) yang menyatakan bahwa suasana kerja merupakan salah satu indikator lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi karyawan. Hasil wawancara awal juga mengungkapkan bahwa karyawan merasa kurang nyaman akibat gangguan suara bising dari lingkungan sekitar dan sirkulasi udara yang kurang baik. Dengan demikian, perbaikan terhadap aspek-aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan akustik dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil studi Sopian (2024) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta" yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di rumah sakit. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja tidak hanya memengaruhi semangat dan produktivitas kerja, tetapi juga memberikan kontribusi substantif terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, temuan ini memperkuat bukti empiris bahwa kualitas suasana kerja merupakan determinan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RSI Ibnu Sina Bukittinggi

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, variabel fasilitas memperoleh nilai mean sebesar 2,92 dengan pencapaian skor total sebesar 73,09% yang mengindikasikan pada kategori baik. Indikator fasilitas kerja yang tersedia dapat dioperasikan secara optimal dan berfungsi sebagaimana mestinya mempunyai nilai mean paling tinggi yaitu 2,96 dengan skor total 74,05% dan berada pada kategori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa kondisi teknis fasilitas yang tersedia sudah dalam keadaan baik dan dapat diandalkan untuk operasional sehari-hari. Berbeda dengan indikator fasilitas kerja yang tersedia memberikan saya kenyamanan dalam bekerja, indikator ini memiliki nilai mean dengan skor total paling rendah di antara indikator lainnya. Indikator ini hanya memiliki nilai mean 2,90 dengan skor total sebesar 72,50% dan berada pada kategori baik. Hal ini

menunjukkan bahwa ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang kenyamanan dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas secara parsial menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini didukung oleh hasil analisis statistik menggunakan software SPSS 25, yang memperlihatkan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan dengan tingkat kepercayaan 100%

Berdasarkan hasil Uji t pada hipotesis kedua, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,379, yang mengindikasikan bahwa variabel fasilitas memberikan kontribusi sebesar 37,9% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan secara parsial. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa variabel fasilitas memperoleh skor total yang termasuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi fasilitas di RSI Ibnu Sina Bukittinggi telah memadai dan mendukung tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa fasilitas yang memadai merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa fasilitas yang ada di RSI Ibnu Sina Bukittinggi mampu memberikan kenyaman kepada kepada karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari baiknya penilaian karyawan terhadap fasilitas yang ada sudah cukup memadai dan berfungsi dengan baik. Hasil ini mendukung teori yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (Ardiantoro & Irawanto, n.d.) yang menekankan pentingnya fasilitas yang memadai untuk mendukung efisiensi dan kepuasan kerja. Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil studi yang dilakukan oleh Italina & Fakhrurrazi (2020) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli", yang menyimpulkan bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai merupakan salah satu faktor determinan terhadap pencapaian kepuasan kerja di lingkungan rumah sakit. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini yang menunjukkan kategori baik pada variabel fasilitas semakin memperkuat temuan empiris tersebut.

Dengan demikian, temuan ini memperkuat bukti empiris dari penelitianpenelitian terdahulu mengenai pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai dan mendukung operasional pekerjaan berkontribusi substantif terhadap terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RSI Ibnu Sina Bukittinggi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat variabel rekan kerja memiliki nilai mean sebesar 3,08 dengan skor total sebesar 76,94% yang berada pada kategori baik. Indikator terjalinnya hubungan profesional yang sangat baik dengan rekan kerja mempunyai nilai mean paling tinggi yaitu 3,09 dengan skor total 77,26% dan berada pada kategori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa hubungan yang harmonis antar rekan kerja sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Berbeda dengan indikator interaksi sosial yang dirasakan sangat mudah dan indikator rekan kerja membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang saya hadapi, indikator ini sama-sama memiliki nilai mean dengan skor total paling rendah di antara indikator lainnya. Indikator ini hanya memiliki nilai mean 3,07 dengan skor total sebesar 76,78% dan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang harmonis antar rekan kerja sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis statistikdalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel rekan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Temuan ini didukung oleh hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 25

yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari α = 0,05). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variabel rekan kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik dengan tingkat kepercayaan 100%.

Berdasarkan uji t pada hipotesis ketiga, nilai Adjusted R Square sebesar 0,440 menunjukkan bahwa variabel rekan kerja memberikan kontribusi sebesar 44,0% terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel rekan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 44,0%. Hasil analisis deskriptif juga mengonfirmasi bahwa variabel rekan kerja memperoleh skor total dalam kategori baik, yang mengindikasikan bahwa hubungan antar rekan kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi telah berfungsi secara optimal dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dinyatakan bahwa variabel rekan kerja di RSI Ibnu Sina Bukittinggi berkontribusi signifikan dalam menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan. Hal ini tercermin dari penilaian positif karyawan terhadap terbangunnya hubungan profesional, kemudahan berinteraksi, serta sikap saling mendukung dalam menyelesaikan permasalahan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahma (2019) yang mengonfirmasi bahwa lingkungan sosial dan hubungan interpersonal berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Dukungan teoritis dari Robbins dan Judge (Ardiantoro & Irawanto, n.d.) juga menyatakan bahwa rekan kerja yang kooperatif dan supportive dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Di sisi lain, observasi awal melalui wawancara mengungkap bahwa kurangnya harmonisasi dalam tim kerja dapat menjadi faktor penghambat semangat kerja. Oleh karena itu, penguatan kolaborasi dan komunikasi antar karyawan perlu mendapat perhatian strategis.

Pengaruh Suasana Kerja, Fasilitas dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RSI Ibnu Sina Bukittinggi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, fasilitas dan rekan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit islam Ibnu Sina bukittinggi. Temuan ini didukung oleh hasil analisis statistik menggunakan software SPSS 25 yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari α = 0,05). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa ketiga dimensi lingkungan kerja tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat kepercayaan 100%.

Berdasarkan hasil Uji F pada hipotesis keempat, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,510, yang mengindikasikan bahwa variabel suasana kerja, fasilitas, dan rekan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 51,0% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel suasana kerja, fasilitas dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 51,0 %. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara holistik memainkan peran determinan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja. Implikasinya, peningkatan kualitas suasana kerja, kelengkapan fasilitas, dan harmonisasi hubungan antar rekan kerja akan berdampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang diusulkan oleh Suwondo dan Sutanto (dalam (Hermawan & Rahadi, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah konstruk multidimensional yang mencakup aspek fisik dan non fisik. Kedua aspek tersebut saling berinteraksi dan secara simultan berkontribusi substantif terhadap pengalaman kerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Lestari & Silvianita (2023) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit

Baitul Hikmah Di Kendal" yang juga mengonfirmasi pengaruh signifikan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Dengan demikian, penelitian ini semakin memperkuat bukti empiris mengenai pentingnya pendekatan komprehensif dalam pengelolaan lingkungan kerja di institusi kesehatan.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi teoritis yang signifikan dengan memperkaya pemahaman mengenai kompleksitas relasi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi kesehatan di Indonesia. Hasil analisis mengungkapkan bahwa pendekatan parsial dalam pengelolaan lingkungan kerja menunjukkan keterbatasan efektivitasnya, sehingga diperlukan implementasi pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan berbagai dimensi lingkungan kerja secara simultan. Implikasi teoritis ini menegaskan pentingnya perspektif holistik dalam memaknai dan mengelola lingkungan kerja sebagai suatu konstruk multidimensi yang saling berinteraksi.

Karena keterbatasan peneliti terhadap tenaga dan waktu, maka penelitian ini difokuskan pada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu suasana kerja, fasilitas dan rekan kerja. Temuan empiris mengidentifikasi adanya variabel lain di luar model penelitian yang turut berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu direkomendasikan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan eksplorasi lebih mendalam terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil analisis statistik, terbukti bahwa variabel suasana kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan besaran kontribusi sebesar 29,3% yang dihitung melalui analisis regresi parsial. Temuan ini mengonfirmasi bahwa suasana kerja merupakan faktor determinan yang secara empiris memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di institusi kesehatan tersebut.

Hasil analisis statistik membuktikan bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi 0,000 dan besaran kontribusi sebesar 37,9% yang dihitung melalui nilai Adjusted R Square. Dengan demikian, fasilitas kerja merupakan prediktor yang secara empiris memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit tersebut.

Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel rekan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 dan besaran kontribusi sebesar 44,0% yang dihitung melalui nilai Adjusted R Square. Dengan demikian, dinamika hubungan antar rekan kerja merupakan prediktor yang signifikan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada institusi kesehatan tersebut.

Berdasarkan hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel suasana kerja, fasilitas, dan rekan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 51,0%. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berkontribusi sebesar 51,0% terhadap variasi kepuasan kerja karyawan, mengindikasikan pentingnya pendekatan komprehensif dalam pengelolaan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja di institusi kesehatan tersebut, sedangkan sisanya sebesar 49%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, misalnya kepemimpinan atau manajemen atasan, beban kerja, stres kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Anakotta, R., Irianti, M., & Kadir, A. A. A. (2022). Analisis penerapan praktik ibadah berdasarkan putusan Tarjih Muhammadiyah pada warga Muhammadiyah Kabupaten Sorong. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam, 23*(2), 223–238.

Assyahri, W., & Mardaus. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan akademik terhadap kepuasan mahasiswa Universitas Negeri Padang. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP), 5*(3), 239–247. https://doi.org/10.24036/jmiap.v5i3.638

Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM), 4*(1), 1–10. https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147

Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika, 4*(1), 69–87.

Geni, T. A., & Assyahri, W. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Kota Padang Nomor 49 Tahun 2020 tentang pola hidup baru (*new normal*) di lingkungan mahasiswa Universitas Negeri Padang. *JMBA: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8*(2), 43–51.

Hidaya, N., Burhanuddin, B., & Tahir, N. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik, 1*(3), 1070–1085.

Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif* (3rd ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

Naa, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance, 2*(2), 167–176.

Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *Statistika seri dasar dengan SPSS*. Media Sains Indonesia.

Oktaviane, D. P., Bila, A., & Assyahri, W. (2023). The role of public management information system in the organization of Nagari Government III Koto Aur Malintang Government. *IAPA International Conference and Workshop 2023*, 312–324. https://doi.org/10.30589/proceedings.2023.898

Purwanto. (2018). *Teknik penyusunan instrumen uji validitas dan reliabilitas penelitian ekonomi syariah*. StaiaPress.

Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tingkat pengetahuan dan sikap mahasiswa terhadap pemilihan suplemen kesehatan dalam menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan, 13*(1), 65–71. https://doi.org/10.26630/jk.v13i1.2814

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(21), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160

Taluke, D., Lakat, R. S. M., & Sembel, A. (2019). Analisis preferensi masyarakat dalam pengelolaan ekosistem mangrove di pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, *6*(2), 531–540.