

Review Article

Determinasi Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Siti Fatimah

Rizki Kurnia Tri Lestari ¹, Zaleha Trihandayani ², dan Eni Cahyani ³

¹ Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia; email : rzkurnia14@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia; email : chakeko@gmail.com

³ Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia; email : eniwin16@gmail.com

ABSTRACT. *This study aims to determine the influence of physical, social and psychological factors on job satisfaction of Siti Fatimah Hospital employees both simultaneously and partially and this type of research is associative research. The sample used is 93 employees. The data used is primary data with data collection techniques using questionnaires. The data analysis method used in this study is qualitative which is quantified. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the linear regression analysis indicate that there is a positive influence of physical, social and psychological factors on job satisfaction of Siti Fatimah Hospital employees. There is a positive and significant influence of physical factors on job satisfaction of Siti Fatimah Hospital employees. There is a positive and significant influence of social factors on job satisfaction of Siti Fatimah Hospital employees. There is a positive and significant influence of psychological factors on job satisfaction of Siti Fatimah Hospital employees.*

Keywords: *Job Satisfaction; Physical Factors; Social Factors; Psychological Factors*

ABSTRACT. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor fisik, sosial dan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah baik secara simultan maupun parsial dan jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan yaitu berjumlah 93 pegawai. Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear, menunjukkan ada pengaruh positif faktor fisik, sosial dan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah. Ada Pengaruh positif dan signifikan faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah. Ada Pengaruh positif dan signifikan faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah. Ada Pengaruh positif dan signifikan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Faktor Fisik; Faktor Sosial; Faktor Psikologis

Received: March 30th 2025

Revised: April 20th 2025

Accepted: May 31th 2025

Online Available: Juni 05th 2025

Curr. Ver.: Juni 05th 2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi dan berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi (Sutrisno, 2023). Sumber daya manusia juga merupakan sumber daya penting bagi keberhasilan sebuah instansi (Trihandayani dan Fawwaz, 2024). Pegawai adalah individu yang bekerja di instansi dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang memiliki peran aktif dalam mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan instansi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai (Ruki, 2024). Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan sikap ini secara umum akan mempengaruhi pandangan positif atau negatif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja dengan situasi yang diamana terpenuhi atau tidak terpenuhinya kebutuhan pegawai (Ruki, 2024). Pegawai akan berkerja dengan baik apabila

merasa puas dengan apa yang mereka harapkan dan ketidakpuasan pegawai terhadap instansi akan berdampak terhadap perilaku pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Tercapainya kepuasan kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat membantu organisasi menghadapi perubahan dengan lebih baik (Sutrisno, 2023). Kepuasan pegawai mencerminkan situasi perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya dan pegawai yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, produktif, loyal dan lebih menyukai pekerjaannya. Banyak cara untuk meningkatkan kepuasan pegawai meliputi aspek-aspek seperti peraturan kerja dan waktu, hubungan antar pegawai, keadaan ruangan, ketenteraman dalam bekerja, tunjangan, promosi dan aspek lainnya yang mendukung kepuasan pegawai (Laia, 2022). Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan lain sebagainya (Sutrisno, 2023). Faktor fisik ini menjadi fondasi utama bagi pegawai untuk bekerja secara optimal. Faktor fisik ketika tidak sepenuhnya mendukung dalam bekerja maka kepuasan dan produktivitas pegawai akan mengalami penurunan (Maisarah dan Sumarni, 2021).

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial sesama pegawai, pegawai dengan atasan maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya (Daryanto dan Suryanto, 2022). Faktor sosial ini berhubungan dengan kepuasan dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan hubungan interpersonal yang baik untuk merasa nyaman, dihargai, dan didukung dalam bekerja. Hubungan interpersonal merupakan inti dari faktor sosial kepuasan kerja (Maulana dan Triandani, 2022). Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai dengan dimensi meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pegawai, bakat dan keterampilan (Busro, 2023). Faktor psikologis memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, karena hal ini berkaitan langsung dengan perasaan dan stabilitas mental pegawai dalam lingkungan kerja. Pengelolaan faktor-faktor psikologis dengan baik mampu mempertahankan pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Laia, 2022).

RSUD Siti Fatimah merupakan rumah sakit yang ada di wilayah Palembang yang berhubungan langsung dengan pelayanan kesehatan masyarakat tentu dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Terdapat fenomena adanya pegawai kurang disiplin melakukan absensi. Kesempatan promosi yang memerlukan waktu yang lama yaitu 5 tahun tergantung posisi jabatan bahkan bisa lebih dari 5 tahun jika peluang posisi jabatan tersebut masih ada, proses promosi juga mempertimbangkan beberapa faktor seperti kinerja, kualifikasi pendidikan, dedikasi, kompetensi dan kebutuhan instansi hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa pegawai mampu mengemban posisi barunya dan mampu menjalankan tanggung jawab yang lebih besar. Adanya pegawai yang tidak saling menyapa saat berpapasan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh faktor fisik, sosial dan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah?
2. Adakah pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah?
3. Adakah pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah?
4. Adakah pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh faktor fisik, sosial dan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah.

2. LITERATURE REVIEW

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2023:74). Kepuasan kerja pegawai adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut dan sebaliknya. Semakin kecil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut (Busro, 2023:101). Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Daryanto dan Suryanto, 2022:86).

Faktor Fisik

Faktor fisik dalam lingkungan kerja merupakan kondisi fisik di sekitar tempat bekerja yang mana lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan misalnya tempat kerja, kursi, meja dll. Lingkungan umum yang meliputi kondisi manusia seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya (Kusmawan, dkk, 2024:130). Faktor fisik dalam lingkungan kerja merupakan elemen yang melibatkan desain ruangan kantor, suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan dan kenyamanan fisik lainnya yang dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi dan efisiensi pegawai. Sebaliknya ketika kondisi fisik yang kurang memadai dapat mengakibatkan ketidaknyamanan, kelelahan dan penurunan produktivitas pegawai (Liawati, 2024:23). Faktor fisik merupakan faktor yang selalu berhubungan dengan kondisi fisik pegawai dengan dimensi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, umur, dan kondisi kesehatan pegawai dalam bekerja (Busro,2023:110).

Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai, maupun pegawai dengan atasan dan hubungan pegawai dengan pegawai berbeda jenis pekerjaan (Sutrisno, 2023:80). Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi dengan pegawai, interaksi dengan atasan maupun interaksi sesama pegawai yang berbeda dengan jenis pekerjaannya (Daryanto dan Suryanto, 2022:87). Faktor tersebut mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai, karena dengan adanya hubungan yang harmonis maka pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Faktor sosial atau kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain atau rekan kerja. Dalam organisasi atau instansi faktor sosial berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak dan supervisi yang baik (Maslow dalam Khlolilah, 2022:60).

Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan individu yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja dan keterampilan bekerja (Busro, 2023:110). Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan individu yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan (Sutrisno, 2023:80). Psikologi adalah studi tentang hakikat jiwa dan tingkah laku manusia, artinya ilmu yang mempelajari hakikat jiwa yang kemudian terimpelmentasikan pada tingkah laku individu yang meliputi pikiran, perasaan dan kehenaknya (Plato dan Aristoteles dalam Merliani, 2022:22).

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif karena penelitian ini menjelaskan keterkaitan (hubungan atau pengaruh) antar variabel satu dengan variabel yang lain. Objek penelitian dalam penelitian ini merupakan pegawai RSUD Siti Fatimah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 93 pegawai dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang dibutuhkan yaitu berupa jawaban responden dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Data sekunder yang dibutuhkan adalah jumlah pegawai dan jumlah pegawai yang resign dari RSUD Siti Fatimah. Penelitian ini menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, Uji hipotesis yaitu uji F dan t serta uji koefisien determinasi.

4. RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Uji Validitas

Kriteria untuk menentukan valid tidaknya suatu instrumen penelitian adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, yaitu jika r -hitung $\geq r$ -tabel, maka item soal instrumen atau angket dinyatakan valid sedangkan jika r -hitung $< r$ -tabel, maka item soal instrumen dinyatakan tidak valid. Penelitian ini jika diperoleh nilai positif dan r hitung $\geq r$ tabel 0,3061 maka item dinyatakan valid sedangkan jika r hitung $< r$ tabel 0,3061. Besaran harga r -tabel ditentukan oleh derajat kebebasannya ($df = \text{degree of freedom}$) dan taraf signifikansi 10% ($\alpha = 0,1$). Berdasarkan hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja pegawai, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis menggunakan bantuan SPSS versi 26.0 for windows menunjukkan bahwa keseluruhan person correlation memiliki nilai lebih besar dari r tabel artinya seluruh pernyataan variabel kuesioner kepuasan kerja pegawai, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus cronbach alpha untuk instrumen yang berbentuk skala dan angket. Batas realibel adalah 0,6, nilai reliabilitas (yang ditunjukkan oleh cronbach alpha $< 0,60$ maka tidak realibel sedangkan jika nilai cronbach alpha $\geq 0,60$ maka dinyatakan realibel. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan melihat cronbach alpha.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas				
No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,919	0,60	Reliabel
2	Faktor Fisik (X1)	0,912	0,60	Reliabel
3	Faktor Sosial (X2)	0,909	0,60	Reliabel
4	Faktor Psikologis (X3)	0,918	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.26.0, 2025.

Berdasarkan uji reliabilitas nilai cronbach alpha semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari $\geq 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan kuesioner yang digunakan variabel faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis dinyatakan reliabel atau handal.

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.957	1.152	
	Faktor Fisik	.353	.122	.352
	Faktor Sosial	.248	.115	.251
	Faktor Psikologis	.269	.128	.264

Berdasarkan tabel diatas hasil uji regresi linier berganda variabel independen faktor fisik (X1), Faktor Sosial (X2), dan Faktor Psikologis (X3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja Pegawai (Y) diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut ini: $Y = 1,957 + 0,353X1 + 0,248X2 + 0,269X3$.

Hasil F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1789.253	3	596.418	58.352	.000 ^b
	Residual	909.672	89	10.221		
	Total	2698.925	92			

Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10%=0,1 dengan derajat kebebasan (df) $v1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan $v2 = n-k = 93-4 = 89$ dan untuk nilai Ftabel adalah 2,150. Berdasarkan tabel uji F (Anova) dapat dilihat Fhitung 58,352 > Ftabel 2,150 dengan tingkat Sig.F 0,000 < 0,1 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya ada pengaruh signifikan faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah.

Hasil t

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.957	1.152		1.699	.093
	Faktor Fisik	.353	.122	.352	2.892	.005
	Faktor Sosial	.248	.115	.251	2.154	.034
	Faktor Psikologis	.269	.128	.264	2.098	.039

Berdasarkan tabel uji t (parsial) dapat dilihat sebagai berikut ini: hasil pertama nilai thitung untuk faktor fisik (X1) sebesar 2,892 > ttabel 1,662 dengan tingkat sig.t 0,005 < 0,1 (signifikasi), maka H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya ada pengaruh signifikan faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah.

Hasil kedua nilai thitung untuk faktor sosial (X2) sebesar 2,154 > ttabel 1,662 dengan tingkat sig.t 0,034 < 0,1 (signifikasi), maka H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya ada pengaruh signifikan faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah.

Hasil ketiga nilai thitung untuk faktor psikologis (X3) sebesar 2,098 > ttabel 1,662 dengan tingkat sig.t 0,039

< 0,1 (signifikasi), maka H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya ada pengaruh signifikan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.652	3.19704

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,652 atau $0,652 \times 100\% = 65,2\%$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah sebesar 65,2% sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Faktor Fisik, Faktor Sosial dan Faktor Psikologis terhadap Kepuasan Kerja RSUD Siti Fatimah

Berdasarkan regresi linier berganda $Y = 1,957 + 0,353X_1 + 0,248X_2 + 0,269X_3$ menunjukkan bahawa koefisien regresi faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis bernilai positif artinya faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah. Koefisien faktor fisik positif maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya jika faktor fisik menurun maka kepuasan kerja pegawai akan menurun. Koefisien faktor sosial positif maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya jika faktor fisik menurun maka kepuasan kerja pegawai akan menurun. Koefisien faktor psikologis juga bernilai positif maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya jika faktor psikologis menurun maka kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Pengaruh Faktor Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Siti Fatimah

Berdasarkan tabel uji t (uji parsial) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikansi faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai memberikan suatu gambaran bahwa faktor fisik memiliki kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena faktor fisik merupakan sebagai suatu bentuk karakteristik terciptanya kepuasan kerja yang diinginkan oleh pegawai RSUD Siti Fatimah. Hasil dari faktor fisik ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga akan berdampak baik dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan demikian, apabila permasalahan ini dapat teratasi secara baik, maka akan menciptakan suatu kondisi fisik atau keadaan dimana pegawai dapat bekerja secara optimal, semangat dalam bekerja dan lebih loyal terhadap instansi sehingga pegawai akan mampu bekerja secara taat dan teratur sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh instansi maka kinerja pegawai akan terjamin dengan baik.

Pengaruh Faktor Sosial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Siti Fatimah

Berdasarkan tabel uji t (uji parsial) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikansi faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah. Hasil ini menjelaskan jika baik atau buruknya faktor sosial di dalam instansi akan menentukan kepuasan kerja pegawai. Pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai memberikan suatu gambaran bahwa faktor sosial memiliki kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai hal ini dikarenakan faktor sosial merupakan suatu bentuk proses terciptanya kepuasan kerja pegawai yang diinginkan. Sebagaimana hasil dari faktor sosial itu mampu menciptakan suatu proses kerja yang kondusif dan selaras dengan harapan instansi dimana hubungan interaksi sesama pegawai, interaksi pegawai dengan berbeda jenis pekerjaan dan interaksi pegawai dengan atasan.

Pengaruh Faktor Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Siti Fatimah

Berdasarkan tabel uji t (uji parsial) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikansi faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila faktor psikologis ditingkatkan maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja membuktikan bahwa faktor psikologis memiliki kontribusi dalam membangun kepuasan kerja pegawai karena faktor psikologis memiliki peran penting dalam tingkat tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai di instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mulyana, dkk (2020), Isyandi, dkk (2022), Laia (2022), Mohammad, dkk (2022) dan Kholiza, dkk (2023) yang membuktikan bahwa variabel faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga penelitian sebelumnya dapat mendukung hasil penelitian ini karena hasil penelitian sama yang menunjukkan adanya pengaruh faktor fisik, sosial dan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai.

5. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat diketahui bahwa ada pengaruh faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah. Hal ini dibuktikan pada hasil analisis regresi dengan uji hipotesis (uji F dan uji t) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini: pertama ada pengaruh signifikan faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah. Kedua ada pengaruh signifikan faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah. Ketiga ada pengaruh signifikan faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah. Keempat ada pengaruh signifikan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah.

RSUD Siti Fatimah diharapkan mampu untuk meningkatkan faktor fisik, sosial dan psikologis yang bertujuan untuk terciptanya kepuasan kerja pegawai yang sesuai dengan harapan, hal ini dilakukan bertujuan untuk memaksimalkan potensi pegawai dalam bekerja

karena untuk membuat pegawai bekerja dengan efektif dan kepuasan kerja yang terpenuhi. Adanya perhatian yang intens terhadap pegawai dapat menciptakan rasa kepuasan karena dengan melakukan pemberian apresiasi seperti promosi dilakukan secara berkala yang diharapkan setiap pegawai, memantau manajemen waktu dan memperhatikan pekerjaan agar dapat berjalan dengan lancar dan optimal serta dapat mendukung produktivitas kerja.

REFERENCES

- Asiati, N., dkk. (2019). Metodologi penelitian bisnis. Palembang: NeorFikri.
- Busro, M. (2023). Teori-teori manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-3). Jakarta: Kencana.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). Manajemen penilaian kinerja karyawan (Cetakan pertama). Yogyakarta: Gava Media.
- Isyandi, B., Taufiq, A., Saputra, T., & Prihati. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Mata PBEC. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(2), 172–179.
- Kasmir. (2022). Pengantar metodologi penelitian (untuk ilmu manajemen, akuntansi, dan bisnis) (Cetakan pertama). Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kholilah. (2022). Perilaku organisasi (Cetakan ke-5). Palembang: Amanah.
- Kholiza, R., Trihandayani, Z., Cahyani, E., & Aurora, R. A. F. (2023). The influence of physical, social and psychological factors on employee satisfaction at PT. Buyung Son of Food. *International Conference on Business, Economics & Management*, e-ISSN: 3021-7784, 658–664.
- Kusmawan, D., Izhar, D., Aswin, B., Reskiaddin, L. O., & Mawarti, S. (2024). Buku ajar dasar keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Laia, S. H. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1), 56–69.
- Liawati. (2024). Dinamika organisasi: Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan (Cetakan pertama). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Putra Meratus. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 4(2), 702–712.
- Marliana, R. (2022). Psikologi industri dan organisasi (Cetakan ke-3). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Maulana, D., & Triandani, S. (2021). Pengaruh self efficacy dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 01(02), 90–96.
- Mohammad, M., Murfat, M. Z., & Firman, A. (2022). Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar. *Journal of Management & Business*, 5(2), 557–564.
- Mulyana, T., Yudiardi, D., & Wahidin, I. (2020). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Riade Sumber Energi. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 20(1), 1–8.
- Ruki, M. N. (2024). Faktor-faktor kunci dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian dan kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). Metode penelitian kuantitatif (Cetakan ke-4). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi: Pendekatan kuantitatif. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-12)*. Jakarta: Kencana.

Trihandayani, Z. (2023). Development model of local wisdom songket entering the centralized based on of employee development market. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(1), 114–120.

Trihandayani, Z., & Fawwaz, A. D. (2024). Implementation of intrinsic factors of human resource performance in Palembang water tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 155–160.

Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The matrix of human resources development factors in small and medium enterprises of local wisdom products in Palembang. *Matrix*, 5(3).