

**PENGARUH FAKTOR FISIK, SOSIAL DAN PSIKOLOGIS TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI RSUD SITI FATIMAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



SKRIPSI

Nama : Rizki Kurnia Tri Lestari

NIM : 212021110

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR FISIK, SOSIAL DAN PSIKOLOGIS TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI RSUD SITI FATIMAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Rizki Kurnia Tri Lestari

NIM : 212021110

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Kurnia Tri Lestari
NIM : 212021110
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi
Sumatera Selatan.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Februari 2025



Rizki Kurnia Tri lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi
Sumatera Selatan.
Nama : Rizki Kurnia Tri Lestari
NIM : 212021110
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal April 2025

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN : 0229057501

Pembimbing II,



Eni Cahyani, S.E., M.Si.
NIDN : 0286128102

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN : 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah:286)

فَاصْبِرْ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ

“Maka bersabarlah, sesungguhnya janji Allah itu benar”

(Q.S Ar-Rum:60)

Persembahan:

- ❖ Kedua orang saya tersayang Bapak Suyitno dan Ibu Suparsih
- ❖ Alm. Ayahanda tercinta Bapak Watono
- ❖ Kedua saudara kandung saya Aditya Nugroho dan Erwin Oktavianto
- ❖ Pembimbing Skripsi
Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si.
- ❖ Almamater Kebanggaanku

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirobbal'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan”**. Penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen Strata Satu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis sangat berterimakasih dan bersyukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan penulis pertolongan dan nikmat-Nya. Kemudian kepada Ayah dan Ibu yang tidak pernah berhenti mendoakan serta memberikan motivasi dan dorongan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis baik dari segi ilmu maupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan, dukungan serta motivasi dari berbagai pihak, maka kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom. DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO selaku Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang serta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak dr. Syamsuddin Issac SM, Sp.OG.,M.A.R.S selaku Direktur RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.
8. Kedua orang tua saya Bapak Suyitno dan Ibu Suparsih tanpa doa, kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti dari kalian, saya tidak akan sampai pada titik ini. Terima kasih atas segala pengorbanan, kerja keras, dan cinta tanpa syarat yang telah kalian berikan sejak saya lahir hingga saat ini. Kalian adalah sumber inspirasi dan kekuatan terbesar dalam hidup saya. Setiap doa

yang kalian panjatkan, setiap peluh yang kalian teteskan, dan setiap nasihat yang kalian berikan menjadi cahaya yang menuntun langkah saya. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bukti kecil atas perjuangan dan pengorbanan Bapak dan Ibu. Semoga keberhasilan ini dapat menjadi kebahagiaan bagi kalian sebagaimana kalian selalu menjadi kebahagiaan bagi saya. Terima kasih atas segala hal yang tidak bisa saya ungkapkan dengan kata-kata. Semoga Tuhan selalu melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan bagi kalian.

9. Kedua saudara kandung saya Aditya Nugroho dan Erwin Oktavianto Terima kasih atas segala dukungan, kasih sayang, dan pengorbanan yang telah kakak berikan. Meskipun kakak tidak menempuh pendidikan di bangku kuliah, tetapi pelajaran hidup yang kakak berikan jauh lebih berharga dari apa pun. Kerja keras, ketulusan, dan tanggung jawab kakak menjadi inspirasi bagi saya untuk terus berjuang dan menyelesaikan pendidikan ini.
10. Andi Rachmat Aidil Alfadlan, S.M terima kasih telah menjadi sosok kakak yang selalu hadir di setiap langkah saya, memberikan semangat di saat saya hampir menyerah, dan meyakinkan saya bahwa saya mampu melewati segala rintangan. Kehadiran kakak telah membawa perubahan besar dalam hidup saya, mengajarkan saya untuk menjadi pribadi yang lebih baik, lebih kuat, dan lebih percaya diri dalam meraih impian. Setiap dukungan, motivasi, dan keikhlasanmu dalam menemani perjalanan ini sungguh berarti.

11. M. Hadi Kuswanto, S.A.P terima kasih atas segala dukungan, waktu, tenaga, dan perhatian yang kakak berikan selama saya menjalani penelitian ini. Bantuan kakak, baik dalam bentuk materi maupun pendampingan langsung, sangat berarti bagi saya. Kehadiran kakak membuat setiap tantangan dalam penelitian ini terasa lebih ringan dan lebih mudah untuk dihadapi. Semoga semua kebaikan dan ketulusan hati kakak dibalas dengan kebahagiaan, kesuksesan, dan keberkahan dalam setiap langkah kakak ke depan.

12. Nurul, Andika, Tia, Khaliq, HMPS Manajemen, Kelas CM.X Angkatan 21 dan teman-teman seperjuangan yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, menemani setiap proses, berbagi suka dan duka, serta saling menyemangati di saat lelah dan hampir menyerah.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu”alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Palembang, Februari 2025

Rizki Kurnia Tri Lestari

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan dan Motto	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	x
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Gambar	xii
Halaman Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Kerangka Pemikiran.....	29
C. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasional Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data Yang Diperlukan.....	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	41
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	87
A. Simpulan	87
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Jumlah Pegawai <i>Resign</i>	5
Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja Pegawai.....	6
Tabel I.3 Data Hasil Pra Riset Faktor Fisik	7
Tabel I.4 Data Hasil Pra Riset Faktor Sosial.....	8
Tabel I.5 Data Hasil Pra Riset Faktor Psikologis.....	9
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	28
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	36
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel	39
Tabel IV.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel IV.2 Gambaran Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	56
Tabel IV.3 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Bekerja	57
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai	58
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Faktor Fisik.....	59
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Faktor Sosial	59
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Faktor Psikologis	60
Tabel IV.8 Hasil Uji Realibilitas.....	61
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja Pegawai	62
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Faktor Fisik.....	64
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Faktor Sosial	66
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Faktor Psikologis.....	68
Tabel IV.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel IV.14 Hasil Uji F (Simultan).....	72
Tabel IV.15 Hasil Uji t (Parsial)	73
Tabel IV.16 Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	32
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Jadwal Penelitian

Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 Uji Validitas dan Realibilitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Lampiran 5 Uji Validitas dan Realibilitas Faktor Fisik (X1)

Lampiran 6 Uji Validitas dan Realibilitas Faktor Sosial (X2)

Lampiran 7 Uji Validitas dan Realibilitas Faktor Psikologis (X3)

Lampiran 8 Karakteristik Responden

Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 10 Frekuensi Jawaban Responden Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Lampiran 11 Frekuensi Jawaban Responden Faktor Fisik (X1)

Lampiran 12 Frekuensi Jawaban Responden Faktor Sosial (X2)

Lampiran 13 Frekuensi Jawaban Responen Faktor Psikologis (X3)

Lampiran 14 Tabel Distribusi r

Lampiran 15 Tabel Distribusi F

Lampiran 16 Tabel Distribusi t

Lampiran 17 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 18 Surat Selesai Penelitian

Lampiran 19 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 20 Surat Keterangan Penulisan BPP

Lampiran 21 Hasil Turnitin

Lampiran 22 Sertifikat dan Biodata Penulis

ABSTRAK

Rizki Kurnia Tri Lestari / 212021110 / 2025 / Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor fisik, sosial dan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, baik secara simultan maupun parsial dan jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah faktor fisik (X1), faktor sosial (X2), faktor psikologis (X3) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y). 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 Provinsi Sumatera Selatan ditunjukkan dengan $F_{hitung} 58,352 > F_{tabel} 2,150$. Ada Pengaruh positif dan signifikan faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,892 > t_{tabel} 1,662$. Ada Pengaruh positif dan signifikan faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,154 > t_{tabel} 1,662$. Ada Pengaruh positif dan signifikan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,098 > t_{tabel} 1,662$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi faktor fisik, sosial dan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan sebesar 65,2%.

Kata Kunci : Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis dan Kepuasan Kerja Pegawai.

ABSTRACT

Rizki Kurnia Tri Lestari / 212021110 / 2025 / *The Influence of Physical, Social and Psychological Factors on Job Satisfaction of Employees at Siti Fatimah Hospital, South Sumatra Province.*

This study aims to determine the influence of physical, social and psychological factors on job satisfaction of employees at Siti Fatimah Hospital, South Sumatra Province, both simultaneously and partially and this type of research is associative research. The variables in this study are physical factors (X1), social factors (X2), psychological factors (X3) and Employee Job Satisfaction (Y). The sample used was 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 employees at Siti Fatimah Hospital, South Sumatra Province, as indicated by $F_{count} 58.352 > F_{table} 2.150$. There is a positive and significant influence of physical factors on the job satisfaction of employees of Siti Fatimah Hospital, South Sumatra Province, as indicated by the t -value of $2.892 > t\text{-table} 1.662$. There is a positive and significant influence of social factors on the job satisfaction of employees of Siti Fatimah Hospital, South Sumatra Province, as indicated by the t -value of $2.154 > t\text{-table} 1.662$. There is a positive and significant influence of psychological factors on the job satisfaction of employees of Siti Fatimah Hospital, South Sumatra Province, as indicated by the t -value of $2.098 > t\text{-table} 1.662$. The results of the determination coefficient test indicate that the contribution of physical, social and psychological factors to the job satisfaction of employees of Siti Fatimah Hospital, South Sumatra Province is 65.2%.

Keywords: *Physical, Social and Psychological Factors and Employee Job Satisfaction.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi dan berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi (Sutrisno, 2023:2). Sumber daya manusia juga merupakan sumber daya penting bagi keberhasilan sebuah instansi (Trihandayani dan Fawwaz,2024). Pengembangan sumber daya manusia memperhitungkan faktor internal yang mencakup visi, misi, tujuan dan strategi pencapaian tujuan (Trihandayani, 2023). 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, 2024:2-3).

Tercapainya kepuasan kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat membantu organisasi menghadapi perubahan dengan lebih baik (Sutrisno, 2023:76). 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).

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 diimana terpenuhi atau tidak terpenuhinya kebutuhan pegawai (Ruki, 2024:24). 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. Keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan dapat terlihat terhadap kepuasan tersebut (Hustia, dkk, 2023).

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, 2023:80). 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).

Keadaan fisik yang mendukung pegawai juga akan berdampak pada ketenteraman dan kenyamanan pegawai sehingga dalam hal ini faktor fisik memiliki peran penting dalam organisasi. Pengelolaan faktor fisik yang baik dalam lingkungan kerja tidak hanya menciptakan ketenteraman dan kenyamanan pegawai, tetapi juga membantu menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan kepuasan pegawai (Mulyana, dkk, 2020). Faktor-faktor fisik

ini menjadi landasan penting dalam mendukung pegawai mencapai tujuan organisasi (Wati dan Rahman, 2020).

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial sesama pegawai, pegawai dengan atasan maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya (Daryanto dan Suryanto, 2022:87). 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).

Hubungan yang positif antara rekan kerja, atasan dan budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan pegawai. Pegawai akan merasakan kenyamanan saat bekerja dengan hubungan yang harmonis serta selaras terhadap pekerjaan melalui terpenuhinya kepuasan pegawai (Hustia, dkk, 2023). Faktor sosial juga dapat membangun komunikasi yang baik dan memperkuat hubungan kerjasama pegawai (Merliani, 2022:253). Faktor sosial sangat berperan dalam menciptakan hubungan interpersonal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai dengan dimensi meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pegawai, bakat dan keterampilan (Busro, 2023:110). 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).

Elemen penting dalam psikologis cenderung menciptakan kepuasan pegawai (Fajri, dkk, 2024). Pegawai mampu memperkuat rasa percaya diri atas kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan yang sedang diembannya (Trihandayani dan Yamali, 2022). Pada hakikatnya faktor psikologis sangat penting bagi pegawai dalam bekerja, jika tidak terpenuhinya aspek-aspek minat, bakat, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam bekerja maka pegawai tidak bisa memberikan kontribusi yang berdampak terhadap organisasi dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya tidak terpenuhi (Mulyana, 2020).

RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan merupakan rumah sakit yang ada di wilayah Palembang yang berhubungan langsung dengan pelayanan kesehatan masyarakat tentu dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan mulai beroperasi dari tahun 2018 yang diresmikan langsung gubernur Sumatera Selatan. Pendirian RSUD Siti Fatimah tidak terlepas dari adanya kebutuhan yang mendasar terhadap fasilitas pelayanan kesehatan.

Peneliti memperoleh data jumlah pegawai *resign* RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa adanya peningkatan jumlah pegawai yang *resign* pada tahun 2020, 2021, 2023. Berikut ini tabel jumlah pegawai yang *resign* tahun 2020-2023 di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel I.1
Jumlah Pegawai *Resign* 2020-2023
RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan

Tahun	Jumlah Pegawai <i>Resign</i>
2020	25
2021	45
2022	35
2023	50

Sumber: Data RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, 2024.

Berdasarkan data dari RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan jumlah pegawai yang *resign* tahun 2020-2023 berjumlah 155 pegawai. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yang *resign* 25 orang, tahun 2021 pegawai yang *resign* berjumlah 45 orang yang menunjukkan mengalami peningkatan jumlah pegawai yang *resign* dari tahun 2020, tahun 2022 jumlah pegawai yang *resign* 35 orang bahwa pada tahun 2022 mengalami sedikit penurunan dari tahun 2021 dan pada tahun 2023 pegawai yang *resign* berjumlah 50 orang. Menunjukkan bahwa tahun 2023 pegawai yang *resign* mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, berarti tingkat kepuasan pegawai mengalami penurunan terhadap pekerjaan, yang dipengaruhi dari aspek-aspek kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara kepada beberapa pegawai yang dilakukan oleh peneliti RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan terdapat fenomena yang sering terjadi yaitu adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan kerja dan waktu seperti ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja dan 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. Ada beberapa pegawai yang sulit berkoordinasi dengan atasan dikarenakan jadwal rapat yang padat dan banyak kegiatan. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kelancaran kerja pegawai berdasarkan pengamatan peneliti di ruangan rekam medis terdapat meja kerja yang berdekatan. Ruangan kerja yang tidak teratur atau terlalu sempit dapat menghambat *mobilitas* pegawai. Pegawai terkadang juga merasa canggung satu ruangan kerja dengan atasan karena pegawai merasa diawasi secara langsung oleh atasan sehingga pegawai kurang leluasa dalam bekerja serta pegawai sulit untuk bersikap. Adanya pegawai yang tidak saling menyapa saat berpapasan.

Peneliti juga melakukan pra-riset kepada 30 pegawai setelah mengetahui fenomena yang terjadi di atas maka setelah pra riset peneliti menemukan permasalahan di beberapa faktor yaitu faktor fisik, sosial dan psikologis, berikut ini hasil pra-riset yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset Kepuasan Kerja Pegawai
RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Prosedur dan peraturan kerja yang diterapkan diikuti dengan baik oleh para pegawai.	10	20
2	Kesempatan promosi memerlukan proses yang singkat.	8	22
3	Pegawai puas dengan target pekerjaan yang diberikan atasan.	12	18

Sumber: Pra-Riset RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.1 pada poin 1 terlihat banyak pegawai memberikan jawaban tidak, atas pernyataan prosedur dan peraturan kerja yang diterapkan diikuti dengan baik namun pada kenyataannya masih ada pegawai yang tidak mengikuti prosedur dan peraturan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa prosedur dan peraturan kerja belum diterapkan dengan baik oleh pegawai. Pada poin 2 pegawai banyak yang menjawab tidak, atas pernyataan kesempatan promosi memerlukan proses yang singkat. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa promosi pada pegawai menunjukkan proses yang panjang sehingga pegawai harus menunggu kesempatan tersebut. Poin 3 mendapatkan jawaban tidak atas pernyataan Pegawai puas dengan target pekerjaan yang diberikan atasan, hal ini menunjukkan bahwa ada pegawai yang merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan karena dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Tabel I.3
Hasil Pra-Riset Faktor Fisik
RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pegawai selalu tepat waktu masuk kerja sesuai dengan peraturan waktu yang telah ditetapkan.	10	20
2	Tugas yang diberikan sesuai dengan <i>job deks</i> pegawai.	15	15
3	Keadaan ruangan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	9	21

Sumber: Pra-Riset RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, 2024.

Pada Tabel 1.2 menunjukkan banyak pegawai yang menjawab tidak untuk poin 1, atas pernyataan pegawai selalu tepat waktu masuk kerja, dalam hal ini menunjukkan masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan lalai untuk

melakukan absensi yang sudah ditetapkan. Poin 2 menyatakan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan *job deks* namun jawaban atas pernyataan tersebut 15 yang menyatakan tidak. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang mendapatkan pekerjaan tidak sesuai dengan *job deks*. Berdasarkan poin 3 pada hasil pra-riset faktor fisik menyatakan bahwa keadaan ruangan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai namun 21 responden yang menjawab tidak hal ini terlihat pada tata letak ruangan menunjukkan bahwa meja kerja pegawai berdekatan antar pegawai.

Tabel I.4
Hasil Pra-Riset Faktor Sosial
RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Rekan kerja selalu memberi dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	14	16
2	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lain yang berbeda bidang pekerjaan dan sering berkomunikasi.	13	17
3	Pegawai mudah berkomunikasi dengan atasan mengenai pekerjaan yang mendesak.	10	20

Sumber: Pra-Riset RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, 2024.

Faktor sosial pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan masih lemah, hal ini ditunjukkan pada poin 1 pernyataan rekan kerja memberi dukungan dan membantu dalam pekerjaan banyak pegawai yang menjawab tidak. Hal ini hubungan antara pegawai terkadang kurang baik disebabkan oleh pegawai yang lain juga mendapatkan pekerjaan yang harus diselesaikan dan pegawai tersebut diharuskan untuk fokus menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pernyataan pada poin 2 menunjukkan bahwa hubungan antara pegawai berbeda pekerjaan belum sepenuhnya terjalin baik dikarenakan

jarang bertemu dan kurang intens dalam melakukan komunikasi. Berdasarkan poin 3 menunjukkan bahwa sulit berkomunikasi dengan atasan mengenai pekerjaan yang mendesak dikarenakan atasan yang memiliki jadwal rapat (pertemuan) dan kegiatan yang padat sehingga sulit untuk melakukan komunikasi.

Tabel I.5
Hasil Pra-Riset Faktor Psikologis
RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pegawai memiliki sikap selalu mematuhi aturan yang ditetapkan.	14	16
2	Ketentraman dalam bekerja tetap terjaga.	14	16
3	Pegawai memiliki keterampilan bekerja diluar dari tugas yang diberikan kepadanya.	9	21

Sumber: Pra-Riset RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, 2024.

Faktor psikologis RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan masih belum puas sesuai dengan yang diharapkan, karena pada poin 1 menunjukkan bahwa ada pegawai yang tidak mematuhi aturan misalnya pada faktor fisik menunjukkan ada pegawai yang lalai untuk melakukan absensi saat bekerja. Pada poin 2 masih ada pegawai yang kurang nyaman saat pegawai mendapatkan pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu cepat sehingga ada pegawai harus tenang dalam menyelesaikan tugas tersebut. Poin 3 ada memberikan jawaban tidak dikarenakan beberapa pegawai belum memiliki keterampilan diluar pekerjaan yang diberikan sehingga dalam hal ini perlunya ditingkatkan kemampuan diluar pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa belum sepenuhnya pegawai puas terhadap faktor psikologis. Fenomena tersebut perlu diperhatikan oleh instansi dengan menciptakan kepuasan tersendiri seorang pegawai dalam

menghasilkan keterampilan dibidang tertentu yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Faktor Fisik, Sosial, dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan**”.

B. Rumusan Masalah

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

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

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor fisik, sosial dan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?

2. Untuk mengetahui pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis dapat mengembangkan kemampuan analisis, mengaplikasikan dan memperdalam metodologi penelitian serta menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama di bangku kuliah.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah informasi dan wawasan pengetahuan tentang penelitian untuk skripsi bagi pihak Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Bagi RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan

Penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh faktor fisik, sosial, dan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan harapan dapat digunakan sebagai acuan dalam merancang kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan adanya ini dapat meningkatkan kepuasan pasien dan prouktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NeorFikri.
- Busro, M. 2023. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana.
- Daryanto & Suryanto, B. 2022. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fajri, M. A., Wijaya, F., & Pramata, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Kencana Makmur Lestari. *Ecobuss*, 6(3), 1446-1457.
- Hustia, A., Kholilah, Permana, A., Anjani, A. W., & Rahmawati, D. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Era New Normal. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 28-34.
- 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 Kelima*. 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. *Internasional 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 Displin 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.
- Maulana, D., & Triandani, S. Pengaruh Self Efficacy dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 01(02), 90-96.
- Marliana, R. 2022. *Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan Ketiga*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- 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(01), 01-08.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduan, A., & Setiawati, L. (2021). Analisis Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(9), 2179-2185.
- Ruki, M.N. 2024. *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Sugiyono. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian dan Kuantitatif*. 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 Keduabelas*. Jakarta: Kencana.
- Trihandayani, Z. (2023). Development Model of Local Wisdom Songket Entering The Centralized of 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).

Wati, R., & Rahman, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 3(2), 1057-1070.