

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
NON-MEDIS RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH
PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Meri Kurnia

NIM : 212021127

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
NON-MEDIS RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH
PALEMBANG**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memproleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Meri Kurnia

NIM : 212021127

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PELAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meri Kurnia
NIM : 212021127
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

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 ini.

Palembang, Februari 2025


Meri Kurnia

Fakultas Ekonomidan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

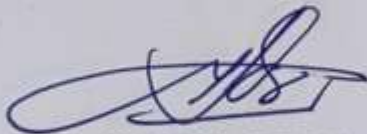
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit
Muhammadiyah Palembang
Nama : Meri Kurnia
NIM : 212021127
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterimadandisahkan
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I

Pembimbing II



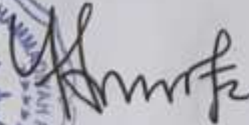
Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si
NIDN : 0213106001



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN : 0226107001

**Mengetahui
Dekan**

u.b. Ketua Program Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.” -QS. Al-Insyirah : 5-6

“Dibalik awan gelap, ada cahaya yang menyilaukan”

-Been Through-

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- Kedua Orang tuau yang telah mensupport dari awal hingga akhir Bapak Zainuri dan Ibu Sukina
- Kakak-kakakku
- Almamater



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah rabbil'aalamin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa ta'ala atas berat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi Wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih banyak yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku tersayang Bapak Zainuri dan Ibu Sukina yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang. Selalu Mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih 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 selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Bapak Dr. Mister Chandra, S.Pd.,M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Amidi, S.E.,M.Si dan Bapak Gumar Herudiansyah, S.E.,M.M selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan Seluruh Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.

9. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Zainuri dan Ibu Sukina Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senan tiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga Bapak dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
10. Kakak-kakaku tercinta Muhammad Yamin dan Muhammad Sidik yang selalu memberikan yang terbaik untuk penulis, memberikan dukungan moril dan material. Terima kasih sudah selalu memotivasi dan menjadi panutan yang baik.
11. Sahabatku sejak SMP hingga bangku perkuliahan Azizah dan Yunita Nurafifah terima kasih sudah menjadi sahabat yang baik bahkan seperti saudara, yang selalu menemani penulis dalam keadaan sulit dan senang, memberikan dukungan serta bantuan kepada penulis hingga penyusunan skripsi ini selesai, Semoga persahabatan kita tetap abadi.
12. Rekan-rekan terhebat ku Derra Ramadhanty, Masayu Karinina, Nanda Chairani dan Pemi Yulia Anggraini terima kasih untuk saling mengingatkan dan menguatkan untuk sama-sama berjuang menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih sudah menjadi hebat, tetap bertahan sampai akhir.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Palembang, Februari 2025

Penulis,

Nama : Meri Kurnia

NIM :212021127

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PELAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I.....
PENDAHULUAN.....
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS....
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Landasan Teori.....	12
2. Penelitian Sebelumnya	32

B. Kerangka Pemikiran.....	35
C. Hipotesis.....	39
BAB III.....	
METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Operasionalisasi Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampling.....	43
E. Data Yang Diperlukan.....	45
F. Metode Pengumpulan Data.....	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	47
BAB IV	
HASIL PENELITIAN	
A. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V.....	
SIMPULAN DAN SARAN.....	
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Prariset karyawan	5
Tabel I.2 Hasil Prariset Kinerja Karyawan	6
Tabel I.3 Hasil Prariset Kepuasan Karyawan	7
Tabel I.4 Hasil Prariset Lingkungan Kerja	8
Tabel 1.5 Hasil Prariset Disiplin Kerja	9
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	34
Tabel III.1 Oprasional Variabel	42
Tabel III. 2 Populasi dan Sampel.	44
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin Responden.....	59
Tabel IV. 2 Pendidikan	60
Tabel IV. 3 Masa Kerja.....	60
Tabel IV. 4 Hasil Uji Validitas	61
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	62
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	63
Tabel IV.7 Distibusi Jawaban Kepuasan Kerja.....	65
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja.....	67
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Disiplin Kerja	68
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	70
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis Simultan F	72
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis Parsial t.....	73
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	45
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Frekuensi Identitas Responden

Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 5 : Tabulasi Data

Lampiran 6 : Hasil Uji Frekuensi Jawaban

Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 8 : Hasil Regresi Linier berganda

Lampiran 9 : Tabel Distribusi r , Distribusi F dan Distribusi t

Lampiran 10 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 11 : Bukti Lunas BPP

Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 13 : Bukti Turnitin

Lampiran 14 : Sertifikat AIK

Lampiran 15 : Sertifikat SPSS

Lampiran 16 : Sertifikat Lainnya

Lampiran 1 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Meri Kurnia/212021127/ Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian Asosiatif, populasi berjumlah 197 karyawan non-medis dan sampel 133 karyawan yang diambil dengan metode Proposive Sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji Hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda bahwa Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, secara parsial ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis, ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-medis dan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-medis. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan Non-medis sebesar 88,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Meri Kurnia/212021127/ The Influence of Job Satisfaction, Work Environment and Work Discipline on the Performance of Non-medical Employees at Muhammadiyah Hospital Palembang

his research aims to determine the influence of job satisfaction, work environment and work discipline on the performance of non-medical employees at Muhammadiyah Hospital Palembang simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the population is 197 non-medical employees and the sample is 133 employees taken using the Proposive Sampling method. The data used is primary and secondary data. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t Hypothesis Testing and the coefficient of determination. The results of research from multiple linear regression show that job satisfaction, work environment and work discipline have a positive effect on the performance of non-medical employees at the Palembang Muhammadiyah Hospital. The results of the hypothesis test show that there is a significant influence of Job Satisfaction, Work Environment and Work Discipline on the Performance of Non-medical Employees at the Palembang Muhammadiyah Hospital, partially there is a significant influence of Job Satisfaction on the Performance of Non-medical Employees, there is a significant influence of the Work Environment on the Performance of Non-medical Employees and there is a significant influence of Work Discipline on the Performance of Non-medical Employees. The results of the coefficient of determination show that the variables Job Satisfaction, Work Environment and Work Discipline are able to explain the ups and downs in Non-medical Employee Performance by 88.6% while the rest is influenced by other factors outside the research.

Keyword : Job Satisfaction, Work Environment and Work Discipline and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepasan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau reward dalam bentuk lainnya dari Perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja dapat dipahami sebagai hasil pekerjaan karyawan dalam melakukan berbagai tugas pekerjaan didasari pada kemampuan dan pengalaman individu karyawan. Kinerja karyawan adalah kemampuan,

keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim (GreatNusa, 2023).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Kinerja perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja individu didalamnya (Kasmir, 2020:189-193).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kepuasan kerja. Kepuasan kerja memang merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Penjelasan dari Handoko dalam Sutrisno (2017:75) menggambarkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan emosional karyawan, apakah perasaan itu menyenangkan atau tidak, terkait dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja lebih dari sekadar kondisi fisik atau materi yang diterima karyawan; itu mencakup perasaan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan serta lingkungan kerja yang ada. Hal ini mencakup beberapa aspek, seperti hubungan dengan rekan kerja, pimpinan, serta kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dimana lingkungan kerja tidak hanya membahas lingkungan fisik saja akan tetapi, juga di dalamnya terdapat lingkungan non-fisik, seperti yang disampaikan supardi dalam (Virginia A. J. Rampisela & Genita G. Lumintang, 2020) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pada karyawan.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, Menurut Indra Prasetyo (2021) Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sikap disiplin tinggi yang diterapkan oleh karyawan mencerminkan karyawan tersebut mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugasnya sehingga mendorong semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dengan mentaati peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan (Viana, 2022).

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang (RSMP) adalah salah satu rumah sakit swasta di Palembang, Sumatera Selatan yang di miliki oleh organisasi Muhammadiyah. RSMP berdiri tahun 1965 sebagai bagian amal

usaha muhammadiyah di bidang kesehatan. Resmi dioperasikan pada 18 April 1997, RSMP terus berkembang, termasuk mendirikan sekolah perawat kesehatan pada 1984, dengan perjalanan lebih dari 58 tahun, RSMP kini menjadi Rumah Sakit Umum kelas C di Palembang, RSMP terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik. Rumah sakit ini menyediakan layanan kesehatan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dengan fokus pada pelayanan yang berkualitas, profesional, dan terjangkau. RSMP menawarkan berbagai layanan medis, seperti rawat inap, rawat jalan, instalasi gawat darurat (IGD), laboratorium, radiologi, serta spesialisasi seperti penyakit dalam, bedah, dan kebidanan. Selain itu RSMP juga memiliki karyawan medis dan karyawan non-medis. Karyawan medis berhubungan langsung dengan pasien, seperti dokter, perawat dan tenaga kesehatan lainnya, sedangkan karyawan non-medis menangani hal-hal yang mendukung operasional rumah sakit seperti administrasi, pengelolaan keuangan, keamanan dan sebagainya. Penelitian ini fokus pada karyawan non-medis karena memiliki peran penting dalam mendukung operasional rumah sakit, meskipun tidak terlibat langsung dalam pelayanan medis tetapi pekerjaan karyawan non-medis sangat mempengaruhi kelancaran rumah sakit secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti selama tiga hari di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang ditemukan bahwa sebagian besar karyawan non-medis datang tepat waktu, namun ada beberapa karyawan yang datang terlambat sekitar 15-20 menit tanpa adanya

teguran atau tindakan dari atasan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan pada rumah sakit,

Selain itu semangat dan produktivitas karyawan terlihat puas dengan pekerjaannya cenderung lebih aktif, ramah kepada pasien dan cepat dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya terdapat pula karyawan yang tampak kurang antusias, bekerja secara pasif, dan lebih sering mengalihkan perhatian ke aktivitas pribadi seperti bermain handphone di jam kerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama.

Berdasarkan pengamatan lingkungan kerja secara fisik seperti ruang dan fasilitas yang tersedia kurang memadai, seperti ruang kerja masih terdapat tumpukan-tumpukan kertas dan dokumen diatas meja, kurangnya pencahayaan di ruang kerja pada bagian kepegawaian. Secara social dan structural terdapat beberapa hambatan seperti keterbatasan ruang istirahat. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengetahui lebih jelas fenomena kinerja karyawan non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dengan itu peneliti melakukan prariset ke 30 karyawan non-medis RSMP dengan menggunakan kuesioner.

Berikut hasil prariset peneliti yang meliputi 13 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

Tabel I. 1
Hasil Prariset Terhadap Karyawan Non-medis
Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

No	Pertanyaan	YA	TIDAK
1	Karyawan merasa memiliki kemampuan dan keahlian yang cukup dalam menyelesaikan tugas.	18	12
2	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik sesuai dengan bidangnya.	20	10
3	Rancangan pekerjaan di perusahaan sudah jelas dan terstruktur.	19	11
4	Kepribadian karyawan yang baik terhadap rekan kerja.	18	12
5	Karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas.	16	14
6	Pemimpin mampu menjadi motivator untuk setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.	17	13
7	Gaya kepemimpinan di tempat kerja mendukung komitmen dan motivasi kerja.	16	14
8	Budaya organisasi di tempat kerja mendukung pengembangan kompetensi dan pribadi karyawan.	18	12
9	Karyawan puas terhadap perusahaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik dan optimal.	13	17
10	Lingkungan kerja (fisik dan sosial) di tempat kerja mendukung efektivitas kerja.	10	20
11	Karyawan akan tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang.	16	14
12	Karyawan bertanggung jawab pada tugas yang di berikan.	20	10
13	Karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dalam menjalankan tugas sehari-hari.	11	19

Sumber : Kuisisioner Prariset di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan tabel I.1 dapat diketahui ada tiga masalah yang timbul dari pernyataan-pernyataan yang di ajukan yaitu mengenai Kepuasan kerja, Lingkungan dan Disiplin kerja. Untuk mengetahui lebih jelas maka penulis menyebarkan kuisisioner mengenai 3 variabel yang menonjol,

Berikut data pra riset untuk variabel kinerja karyawan:

Tabel I. 2
Data Pra-riset Kinerja Karyawan Non-medis
Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu mencapai target sesuai yang ditetapkan rumah sakit.	13	17
2	Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan rumah sakit.	13	17
3	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu.	14	16
4	penekanan biaya menjadi prioritas rumah sakit	20	10
5	Pengawasan pada karyawan selalu berlaku di rumah sakit.	15	15
6	hubungan yang baik antar karyawan selalu terjalin pada rumah sakit.	18	12

Sumber : Kuisioner Prariset di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, 2024

Berdasarkan hasil prariset di atas terlihat kinerja karyawan RSMP terdapat beberapa masalah terkait kualitas, kuantitas, dan waktu. Kualitas berkaitan dengan seberapa baik pekerjaan dilakukan, kuantitas mengacu pada jumlah tugas yang harus diselesaikan, dan waktu menyangkut batasan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tersebut. Ketiganya saling terkait kinerja karyawan adalah bahwa semakin tinggi tuntutan terhadap jumlah tugas dan waktu yang terbatas untuk menyelesaikannya, semakin besar kemungkinan kualitas pekerjaan menurun. Karyawan sering dihadapkan pada tekanan untuk menyelesaikan banyak tugas dalam waktu singkat, yang dapat mengurangi fokus kerja dan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Berikut data pra riset untuk variabel kinerja karyawan RSMP :

Tabel I. 3
Data Pra-riset Kepuasan Kerja karyawan Non-medis
Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan puas dengan tugas-tugas yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan karyawan	13	17
2	Karyawan puas dengan upah yang diterima karena sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	16	14
3	Karyawan puas karena mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan potensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk promosi.	14	16
4	Karyawan puas dengan pengawasan yang diterima membantu anda dalam mencapai tujuan kerja.	17	13
5	Karyawan puas terhadap hubungan kerja yang terjalin positif antar rekan kerja.	12	18

Sumber : Kuisisioner Prariset di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, Desember 2024

Hasil pra riset pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak positif antar rekan kerja menimbulkan konflik antar rekan kerja. Hal ini berdampak negatif pada keberlangsungan operasional perusahaan.

Berikut data pra riset untuk variabel Lingkungan Kerja Karyawan RSMP:

Tabel I. 4
Data Pra-riset Lingkungan Kerja Karyawan Non-medis
Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa suasana kerja rumah sakit mendukung produktivitas kerja.	10	20
2	Interaksi antar rekan kerja selalu baik.	15	15
3	Anda mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dalam menyelesaikan tugas.	16	14
4	Karyawan merasa fasilitas kerja di rumah sakit sudah memadai.	11	19

Sumber : Kuisisioner Prariset di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, Desember 2024

Hasil prariset terhadap lingkungan kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, diketahui bahwa terdapat suasana kerja yang tidak mendukung meliputi kurangnya penerangan pada beberapa tempat seperti koridor dan ruang kerja. Interaksi antar rekan kerja yang kurang akan menghasilkan kualitas kerja yang buruk pada karyawan. Fasilitas yang belum memadai menyebabkan karyawan sulit bekerja secara optimal. Berikut data pra riset untuk variabel Disiplin Kerja Karyawan RSMP:

Tabel I. 5
Data Pra-riset Disiplin Kerja Karyawan Non-medis
Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan rumah sakit.	17	13
2	Penerapan tata cara kerja di rumah sakit mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan.	13	17
3	Karyawan selalu mematuhi arahan yang diberikan oleh atasan.	15	15
4	Karyawan menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan.	11	19
5	Karyawan memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa paksaan.	18	12

Sumber : Kuisisioner Prariset di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, Desember 2024

Hasil prariset terhadap Disiplin Kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, bahwa terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu, karyawan masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan rumah sakit. Keterlambatan dapat berdampak pada pelayanan. Penerapan tata cara kerja yang kurang jelas dan tidak efektif berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dapat mengganggu kelancaran operasional, menurunkan kinerja tim, dan menambah beban kerja rekan kerja lainnya.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis dapat menguraikan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
2. Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medisRumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medisRumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
4. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medisRumah Sakit Muhammadiyah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medisRumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-medis Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini di peroleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Non-medis di dalam Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

3. Bagi Almamater atau Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusi

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisinis dan Manajemen*, 7(2), 65.
<https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Puspasari, M., & Fitriah, W. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 53–73. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.97>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Simanjuntak, F., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 76–88.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
<https://doi.org/10.61715/jmbe.v2i1.78>
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.
- Gulick, L. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal*

Manajemen Pendidikan, 9(2), 952-962.

Wijaya, F., & Dameria, O. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(2), 211-228.

Wijaya, F., & Dameria, O. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(2), 211-228.

Lesmana, P., Sutrisna, A., & Risana, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Qini Mart Pagendingan. *Jurnal Pakar Manajemen*, 1(1), 25-36.

Miftahudin, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 505-511.

Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.