

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PUSKESMAS SIMPANG TANJUANG
NAN IV KECAMATAN DANAU KEMBAR**



SKRIPSI

OLEH :

**YOGA PRASETYO
1610011211083**

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana (S1)*

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNGHATTA
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

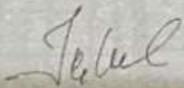
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PUSKESMAS SIMPANG TANJUANG
NAN IV KECAMATAN DANAU KEMBAR

Oleh

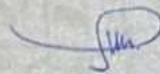
Nama : Yoga Prasetyo
NPM : 1610011211083

Tim Penguji

Ketua


(Ice Kamela, S.E, MM)

Sekretaris


(Yuhelmi S.E, MM)

Anggota


(Tyara Dwi Putri, S.E, M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
pada tanggal 16 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

(Dr. Etni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **YOGA PRASETYO**
No. Bp : **1610011211083**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**

Menyatakan Bahwa :

1. Sesungguhnya skripsi yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi baik pembuatan program / alat maupun skripsi secara keseluruhan ternyata terbukti dibuatkan oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan akademis berupa pembatalan skripsi dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, Agustus 2023

Saya yang menyatakan,

YOGA PRASETYO

1610011211083

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan :

Nama : Yoga Prasetyo
Npm : 1610011211083
Program Studi : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV Kecamatan Danau Kembar

Telah disetujui skripsi sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku, telah diuji dan telah disebut dalam ujian komprehensif pada tanggal, Juli 2023.

Pembimbing Skripsi

Ice Kamela , S.E, M.M
NIDN : 1026067101

Disetujui Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

Dr. Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si,
NIDN : 0002097002

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV Kecamatan Danau Kembar. Pada penelitian ini memakai desain penelitian Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini memakai total sampling. Metode pengumpulan data melalui survei dengan menyebarkan kuisioner dengan sampel 53 responden yang diambil dari populasi yang berjumlah 53 karyawan pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV Kecamatan Danau Kembar. Metode analisis yang dipakai ialah Uji regresi linier berganda dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini memakai program software SPSS 25. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji hipotesis lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Disiplin kerja, motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment, work discipline, and work motivation on employee job satisfaction at Simpang Tanjung Nan IV Health Center, Danau Kembar District. In this study using a quantitative research design. The sampling technique in this study used total sampling. The data collection method was through a survey by distributing questionnaires with a sample of 53 respondents taken from a population of 53 employees at the Simpang Tanjung Nan IV Health Center, Danau Kembar District. The analytical method used is multiple linear regression test and hypothesis test. Data processing in this study used the SPSS 25 software program. The research results obtained based on the work environment hypothesis test did not affect employee job satisfaction. work discipline has a positive effect on employee job satisfaction. work motivation has a positive effect on employee job satisfaction.

Keywords: work environment, work discipline, work motivation, and employee job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Berkat kasih serta karunia-Nya dengan membukakan hati dan pikiran penulis sehingga penyusunan skripsi ini bisa di selesaikan dengan baik atas izin-Nya jualah maka, penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV Kecamatan Danau Kembar”**.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak tentu tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu melalui tulisan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebanyak-besarnya kepada :

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **Dr. Boy Yendra Tamin, S.H., M.H.**, Ketua Badan Pengurus Yayasan Pendidikan Bung Hatta .
2. Bapak **Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E, MBA**, Rektor Universitas Bung Hatta.
3. Bapak **Dr. Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.
4. Ibu **Lindawati, S.E, M.Si**, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.
5. Ibu **Ice Kamela , S.E, M.M** Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh **Bapak dan Ibu Dosen, karyawan dan karyawan** Universitas Bung Hatta yang telah banyak memberikan ilmu

pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

7. Kepada **Pimpinan dan Karyawan Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV Kecamatan Danau Kembar**, yang dengan raah dan terbuka untuk melaksanakan pengisian kuesioner dalam riset ini.
8. Kepada **Ayah, Bunda, Ibuk, Om Hen serta seluruh keluarga besar Ramka** yang selalu memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada **Threa Putri Maryani, S.M**, yang telah memberikan semangat, memotivasi, serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari dengan sepenuhnya bahwa skripsi ini baik isi maupun pembahasannya masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan kasih dan karunia-Nya kepada kita semua.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	11
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI KERANGKA PIKIR& HIPOTES	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kepuasan Kerja	13
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.1.1.2 Pengukuran Kepuasan Kerja	15
2.1.1.3 Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.2 Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	21
2.1.3 Disiplin Kerja	22

2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	22
2.1.3.2	Jenis-jenis Disiplin Kerja	24
2.1.3.3	Indikator Disiplin Kerja	25
2.1.4	Motivasi Kerja.....	25
2.1.4.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2.1.4.2	Metode Motivasi Kerja.....	27
2.1.4.3	Bentuk-bentuk Motivasi Kerja	28
2.1.4.4	Indikator Motivasi Kerja	29
2.2	Tinjauan Penelitian Terdahulu	30
2.3	Pengembangan Hipotesis	32
2.4	Kerangka Konseptual	36
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1	Objek Penelitian	37
3.2	Desain Penelitian.....	37
3.3	Populasi dan Sampel	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	38
3.4	Defenisi Operasional Variabel	39
3.5	Jenis dan Sumber Data	42
3.6	Instrumen Penelitian.....	42
3.7	Uji Instrumen.....	43
3.7.1	Uji Validitas	43
3.7.2	Uji Reliabilitas	44
3.8	Teknik Analisis Data.....	44
3.8.1	Analisis Deskriptif	44
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.9	Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
3.10	Pengujian Hipotesis.....	48
3.11	Koefisien Determinasi.....	50

BAB IV ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN.....	51
4.1 Sejarah Umum dan objek Penelitian	51
4.1.1 Profil Objek Perusahaan	51
4.2 Karakteristik Responden	52
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.2.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir.....	54
4.2.4 Karakteristik Responden Berdsarkan Lama Kerja	55
4.3 Analisis Deskriptif Variabel	55
4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	56
4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	57
4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	58
4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	59
4.4 Uji Validitas dan Realibilitas	61
4.4.1 Uji Validitas	61
4.4.2 Uji Realibilitas.....	65
4.5 Uji Asumsi Klasik	66
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.7 Uji Hipotesis	71
4.8 Koefisien Determinasi (R^2)	75
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB V PENUTUP.....	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Rekapitulasi Absensi Karyawān	4
Tabel 2.1 : Tinjauan Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1 : Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia	54
Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lama Bekerja	56
Tabel 4.5 : Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.6 : Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.7 : Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	59
Tabel 4.8 : Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.12 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.13 : Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel Penelitian	66
Tabel 4.14 : Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.15 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.16 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.17 : Pengujian Parsial Atas Semua Variabel Independen.....	72
Tabel 4.18 : Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan.....	73
Tabel 4.19 : Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	74
Tabel 4.20 : Koefisien Determinasi Variabel Penelitian.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1 : <i>Observed Cum Prob</i>	68
Gambar 4.2 : <i>Regression Standardized Predicted Value</i>	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan kebutuhan pokok bagi setiap orang. Seiring dengan perubahan gaya hidup dan permasalahan yang dihadapi manusia dari waktu ke waktu, permintaan akan pelayanan kesehatan semakin meningkat. Salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang ada di Indonesia yaitu Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat). Puskesmas merupakan unit organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata serta terjangkau bagi masyarakat. Tuntutan dan kebutuhan akan pelayanan yang berkualitas dimasa mendatang sangat dibutuhkan untuk menghadapi era globalisasi. Perihal ini merupakan tantangan yang harus dipersiapkan, dihadapi, dan dikelola dengan baik oleh Puskesmas.

Maka dari itu Puskesmas sebagai unit organisasi yang bergerak dibidang kesehatan masyarakat harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh yang membentuk suatu sinergi karena seperti kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan ujung tombak dari perusahaan. Apabila organisasi mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik maka organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Agar terciptanya aktivitas yang baik pada organisasi maka organisasi harus mempunyai karyawan yang berpotensi mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan serta semangat yang tinggi agar semua perencanaan maupun tujuan terlaksana dengan optimal (Iis Rahayu et al., 2022).

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan untuk mendukung keberhasilan program kesehatan di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Puskesmas merupakan pelayanan kesehatan yang menjadi andalan masyarakat, oleh karena itu ketersediaan sumber daya manusia dalam sistem kesehatan sangat diperlukan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Puskesmas mempunyai peran penting sebagai lembaga pelaksana teknis, sehingga dituntut mempunyai kemampuan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV terletak di daerah Kabupaten Solok, Kecamatan Danau Kembar. Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV merupakan sebuah puskesmas yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat terutama masyarakat yang berlokasi di Danau Kembar Kabupaten Solok. Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV pada saat ini mempunyai karyawan berjumlah 53 karyawan. Karyawan pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV terus bertambah seiring berjalannya waktu. Akan tetapi penerapan disiplin kerja karyawan masih belum terlaksana dengan baik. Masih adanya karyawan yang tidak hadir bekerja bahkan tanpa keterangan dan juga banyaknya karyawan yang terlambat, yang datang tidak tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh puskesmas.

Dalam perihal ini maka bisa dikatakan bahwa kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia pada puskesmas Simpang Tanjung Nan IV. Kurangnya evaluasi kerja yang dilaksanakan pemimpin kepada karyawan mengakibatkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja dan mengakibatkan tugas yang dilaksanakan tidak tepat pada waktunya. Lingkungan

kerja juga kurang kondusif dimana tata ruang di puskesmas belum tertata dengan rapi, dokumen juga tidak tertata dengan rapi didalam lemari yang sudah disediakan serta kurangnya pertukaran udara karena ada beberapa ventilasi yang kurang difungsikan.

Dalam hal kinerja karyawan, pimpinan puskesmas Simpang Tanjung Nan IV ingin membangun lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk menerapkan disiplin yang ketat dan konsisten. Akan tetapi fenomena yang terjadi pada saat sekarang berikut ialah adanya beberapa karyawan yang tidak menerapkan disiplin dalam bekerja seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat pada saat bekerja, karyawan datang diluar dari waktu yang telah ditentukan oleh puskesmas. Tentunya perihal ini akan berdampak pada lambannya pelayanan di puskesmas yang disebabkan oleh karyawan puskesmas yang kurang menerapkan disiplin.

Karyawan yang bekerja tidak menerapkan disiplin mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja, menurunnya prestasi kerja, serta rendahnya produktivitas pada organisasi.

Berikut ialah data rekapitulasi absensi karyawan pada puskesmas Simpang Tanjung Nan IV :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV Kecamatan Danau
Kembar
Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi		Jumlah Absensi	Terlambat
			Izin	Alpha		
1	2017	42	33	8	41	31

2	2018	45	22	14	36	47
3	2019	49	27	12	39	28
4	2020	53	36	6	42	55
5	2021	53	34	11	45	43

Sumber : Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV Kecamatan Danau Kembar

Pada data diatas ditampilkan bahwasanya jumlah absensi di setiap tahun mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 jumlah absensi mengalami penurunan yaitu 36 jumlah absensi. Tetapi ditahun 2019-2021 jumlah absensi terus meningkat, bahkan jumlah absensi tertinggi ada pada tahun 2021 yaitu 45 jumlah absensi. Tidak hanya itu masih banyak karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa keterangan atau alpha. Juga banyaknya karyawan yang terlambat dan mengalami fluktuasi disetiap tahunnya. Pada tahun 2018 tingkat keterlambatan mengalami peningkatan yaitu 47 karyawan yang terlambat, ditahun 2019 karyawan yang terlambat mengalami penurunan yaitu hanya 28 karyawan yang terlambat. Tetapi ditahun 2020 karyawan kembali mengalami keterlambatan yaitu 55 karyawan yang terlambat. Angka ini merupakan angka yang besar dari 5 tahun terakhir untuk keterlambatan.

Pada tabel rekapitulasi absensi karyawan diatas maka berkesimpulan yaitu karyawan tidak puas dalam melaksanakan pekerjaannya dimana berdampak kepada meningkatkanya jumlah absensi. Kurang maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia pada puskesmas yang mengakibatkan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Tingginya jumlah absensi dari tahun ke tahun dan juga meningkatnya jumlah karyawan yang terlambat dalam bekerja.

Ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan cenderung karena tidak terpenuhinya kebutuhan yang dianggap karyawan sebagai kebutuhan yang penting oleh karyawan. Menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja di puskesmas simpang tanjuang nan IV Danau Kembar Kabupaten Solok yang kurang kondusif dimana cat bangunan yang memudar, lemari berkas yang berantakan karena setelah dipakai tidak langsung disusun dengan rapi oleh karyawan yang bertugas dengan alasan terburu-buru. Lingkungan kerja yang berada di jalan lintas Sumatera menimbulkan banyak suara-suara yang bising dan juga debu yang tiap hari menempel pada kaca ventilasi. Hal tersebut dilihat dengan observasi awal yang dilaksanakan peneliti pada tanggal 20 Maret 2023. Juga kurangnya motivasi yang dirasakan karyawan dalam hal insentif dimana insentif yang diterima karyawan tergolong rendah karena beberapa karyawan mengaku mendapatkan insentif masih dibawah upah minimum Kabupaten Solok yang berlaku.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan maka bisa diketahui bahwa karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Dimana kepuasan kerja menjadi permasalahan yang dialami oleh karyawan. Sehingga permasalahan ini perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi atau instansi. Karena dengan kepuasan kerja yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Salah satu unsur terpenting dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi ialah dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja bersifat subyektif dan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi maka diharapkan terlaksananya pencapaian tujuan organisasi dengan baik dan terarah. Walaupun perencanaan maupun tujuan yang telah dicapai

dalam perusahaan telah terlaksana dengan optimal akan tetapi jika sumber daya manusia bekerja dengan perasaan yang tidak senang , maka organisasi atau perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal. Organisasi harus melaksanakan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan (Setiawati, 2022).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu pandangan karyawan terhadap pekerjaannya berupa perasaan menyenangkan atau perasaan yang tidak menyenangkan. Karyawan bisa merasa puas dengan satu aspek pekerjaan dan bisa merasa tidak puas dengan aspek pekerjaan yang lain. Kepuasan kerja yang timbul didasarkan pada penilaian terhadap situasi kerja yang dialami karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih menyukai pekerjaannya dari pada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar perusahaan (Indra & Rialmi, 2022).

Menurut (Nainggolan, Pitri., 2018) Kepuasan kerja adalah suatu perilaku ataupun sikap karyawan terhadap tugas yang diberikan. Kepuasan memengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam bekerja. Dalam menunjang kepuasan kerja karyawan pada organisasi, lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting. Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk kepuasan kerja serta akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang dihadapi oleh karyawan dalam ruang lingkup pekerjaan. Lingkungan kerja bisa memberikan pengaruh kepada karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Perusahaan sejatinya harus memberikan fasilitas berupa lingkungan kerja yang mendukung guna menunjang kegiatan operasional bagi perusahaan agar

terciptanya rasa nyaman, aman, dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan. Jika lingkungan kerja kondusif, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman serta pekerjaan terlaksana dengan optimal (Indra & Rialmi, 2022).

Menurut (Susanti & Mardika, 2021) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan dimana memberikan pengaruh bagi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Akan tetapi setiap karyawan mempunyai kenyamanan yang berbeda dalam bekerja. Kondusif atau tidaknya kondisi lingkungan kerja, karyawan akan tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kemungkinan ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor lain yang lebih dominan yang bisa memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Salah satu hal yang berdampak dan memengaruhi kepuasan kerja ialah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu perilaku kemauan dan kesanggupan karyawan untuk mentaati dan mengikuti norma dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Karyawan yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi maka bisa meningkatkan tercapainya tujuan dalam suatu organisasi, akan tetapi sebaliknya jika karyawan yang kurang menerapkan disiplin dalam pekerjaan maka akan menghambat serta memperlambat pekerjaan yang telah di perintahkan (Nainggolan, Pitri., 2018).

Disiplin merupakan sifat seseorang karyawan yang secara sadar mentaati peraturan serta ketentuan dalam suatu organisasi. Disiplin dalam bekerja sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena disiplin merupakan salah satu bentuk pelatihan bagi karyawan dalam

menjalankan peraturan yang berlaku diperusahaan. Semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan (Utama, 2017).

Motivasi diartikan sebagai suatu proses yang membutuhkan intensitas, arah, serta ketekunana individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi yang positif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan harapan memperoleh tingkat usaha yang lebih tinggi, arah perilaku yang lebih baik serta tingkat kegigihan untuk menghadapi berbagai tantangan dan masalah. Maka dari itu motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi yang baik yang diterima oleh karyawan maka kepuasan kerja akan membuat suatu organisasi menjadi lebih maju (Setiawati, 2022).

Menurut (Parimita et al., 2018) motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi seseorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan dan motivasi juga sebagai faktor yang membuat perbedaan antara keberhasilan dan kegagalan dalam banyak hal dan merupakan energi emosional yang sangat penting untuk pekerjaan.

Setiap organisasi atau perusahaan tentunya ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran karyawan yang terlibat dalam perusahaan sangatlah penting. Untuk menggerakkan atau memerintahkan karyawan seesuai dengan apa yang telah diperintahkan oleh perusahaan, maka perusahaan harus memahami motivasi karyawan yang bekerja pada perusahaan. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku karyawan dalam bekerja. Apabila pemimpin bisa mengelola motivasi karyawan dengan baik maka pemimpin tersebut berhasil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut riset yang telah dilaksanakan oleh (Indra & Rialmi, 2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitupun dengan riset yang dilaksanakan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Juga menurut riset yang dilaksanakan oleh (Rizki, 2021) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka bisa diutarakan sebuah judul riset yang berjudul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS SIMPANG TANJUANG NAN IV KECAMATAN DANAU KEMBAR** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis bisa merumuskan permasalahan pada riset sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV ?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas Simpang Tanjung Nan IV
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian berikut ialah :

1. Bagi Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV

Riset ini diharapkan bisa membantu perusahaan mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga bisa dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan yang lebih baik.

2. Bagi penulis

Bisa menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan masalah lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bisa dipakai sebagai referensi dan pedoman untuk melaksanakan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.