

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RSIA ANNISA PEKANBARU

Nurmaini, Sri Rahmayanti, Rahayu Setianingsih
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304202@student.umri.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, serta pelatihan kerja yang memadai diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA Annisa Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5. Populasi penelitian berjumlah 146 karyawan dengan sampel sebanyak 59 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan 3) pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2020). Dalam organisasi pelayanan kesehatan, kualitas sumber daya manusia berperan penting karena berhubungan langsung dengan mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif agar mampu meningkatkan kualitas pelayanan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mairanda et al., 2025).

Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi, komitmen, dan kualitas kinerja karyawan (Dzulhaq & Firdaus, 2024).

RSIA Annisa Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Kota Pekanbaru dan sekitarnya. Sebagai

institusi pelayanan kesehatan, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas melalui sumber daya manusia yang profesional (Mairanda et al., 2025). Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan agar kualitas pelayanan tetap terjaga.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap karyawan RSIA Annisa Pekanbaru, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan belum menunjukkan kondisi yang optimal. Beberapa aspek yang masih menjadi perhatian meliputi penghargaan atas hasil kerja, kesempatan pengembangan karier, dukungan atasan, hubungan kerja antarpegawai, serta kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan. Hasil pra-survei tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Puas	%	Tidak Puas	%
1	Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan sekarang	11	55%	9	45%
2	Kepuasan terhadap penghargaan dan apresiasi apresiasi atas hasil kerja yang capai	7	35%	13	65%
3	Kepuasan terhadap lingkungan kerja dan fasilitas kerja (peralatan pekerjaan, Kebersihan, tempat ibadah) yang tersedia di perusahaan	12	60%	8	40%
4	Kepuasan terhadap suasana dan hubungan kerja antar rekan kerja	9	45%	11	55%
5	Kepuasan terhadap dukungan dan arahan yang diberikan atasan dalam pelaksanaan pekerjaan	9	45%	11	55%
6	Kepuasan terhadap kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan kemampuan dan karir	8	40%	12	60%
7	Kepuasan terhadap kesesuaian pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan pekerjaan	11	55%	9	45%
Rata-rata persentase			47,9%		52,1%

Sumber: Data olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa rata-rata sebesar 52,1% responden menyatakan belum puas terhadap pekerjaannya, sedangkan 47,9% responden menyatakan puas. Persentase ketidakpuasan tertinggi terdapat pada aspek penghargaan atas hasil kerja yang dicapai sebesar 65%, diikuti kesempatan pengembangan karier sebesar 60%, serta suasana dan hubungan kerja dengan rekan kerja serta dukungan atasan yang masing-masing mencapai 55%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di RSIA Annisa Pekanbaru masih perlu ditingkatkan, sehingga diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik lingkungan fisik maupun nonfisik (Nitisemito, 2016). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan kenyamanan serta kepuasan kerja karyawan (Sinulingga, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Sopian (2024), Andriyani, Anandita, dan Mahendri (2023), serta Kamilah dan Laili (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian Fitriani (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal demi mencapai tujuan organisasi (Nuraini Kemala Sari et al., 2024). Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan kepuasan kerja karyawan (Meylda & Izzati, 2025). Penelitian Sekartiwi dan Sartika (2024), Dzulhaq dan Firdaus (2024), serta Firdaus, Abadiyah, dan Adji (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian Pratiwi (2024) dan Gultom et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja, pelatihan kerja juga diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif (Gani & Maulianza, 2024). Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi sekaligus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja (Dzulhaq & Firdaus, 2024). Penelitian Lestari, Abidin, dan Sulaimiah (2023), Syafitri dan Hidayat (2023), serta Muhallim (2024) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, Winarno (2023) memperoleh hasil yang berbeda, yaitu pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di RSIA Annisa Pekanbaru serta masih ditemukannya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA Annisa Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang bersifat positif maupun negatif sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sutrisno menekankan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan kebijakan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, kondisi fisik, serta suasana kerja yang berada di sekitar pekerja dan mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan tata ruang, tetapi juga kondisi nonfisik yang berkaitan dengan hubungan kerja dan suasana organisasi.

Hasibuan (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja secara efektif, bekerja sama, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Definisi ini menegaskan bahwa motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk bekerja, tetapi juga berhubungan dengan kesediaan karyawan dalam mengerahkan kemampuan dan tanggung jawabnya secara optimal.

Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan diarahkan agar karyawan mampu bekerja secara lebih efisien dan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA Annisa Pekanbaru. Penelitian dilaksanakan di RSIA Annisa Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 146 karyawan, sedangkan sampel penelitian sebanyak 59 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden sebagai instrumen penelitian dengan menggunakan skala likert lima tingkat. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan program SPSS. Tahap analisis diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Descriptive Statistic		Mean	Std. Deviation
		Minimum	Maximum		
Lingkungan Kerja (X1)	59	22	40	32.73	4.715
Motivasi Kerja (X2)	59	20	40	32.54	4.485
Pelatihan Kerja (X3)	59	28	50	40.76	5.053
Kepuasan Kerja (Y)	59	21	40	32.75	4.369
Valid N (Listwise)	59				

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2. statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data pada setiap variabel penelitian yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah responden (N) pada setiap variabel adalah 59 orang. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai minimum 22, maksimum 40, dengan rata-rata 32,73 dan standar deviasi 4,715. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai minimum 20, maksimum 40, dengan rata-rata 32,54 dan standar deviasi

4,485. Variabel pelatihan kerja (X3) memiliki nilai minimum 28, maksimum 50, dengan rata-rata 40,76 dan standar deviasi 5,053. Sementara itu, variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai minimum 21, maksimum 40, dengan rata-rata 32,75 dan standar deviasi 4,369. Secara umum, nilai rata-rata pada setiap variabel lebih besar daripada nilai standar deviasi, yang menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran yang relatif baik dan tidak menunjukkan variasi yang terlalu tinggi.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian disajikan pada Tabel 3. Nilai rata-rata diperoleh dari hasil pengolahan jawaban responden terhadap indikator pada masing-masing variabel.

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Variabel	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	4,09	Baik
2	Motivasi Kerja (X2)	4,07	Baik
3	Pelatihan Kerja (X3)	4,08	Baik
4	Kepuasan Kerja (Y)	4,09	Baik

Sumber: Data olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian memperoleh skor rata-rata dalam kategori baik. Variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y) memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,09. Selanjutnya, variabel pelatihan kerja (X3) memperoleh skor rata-rata sebesar 4,08, sedangkan variabel motivasi kerja (X2) memiliki skor rata-rata sebesar 4,07.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total variabel. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 59 orang, sehingga diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar 57 ($n-2$). Pada tingkat signifikansi 5% dengan pengujian dua arah, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2542. Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Butir 1	0,676	0,2542	Valid
	Butir 2	0,469		Valid
	Butir 3	0,326		Valid
	Butir 4	0,614		Valid
	Butir 5	0,581		Valid
	Butir 6	0,720		Valid
	Butir 7	0,697		Valid
	Butir 8	0,705		Valid
Lingkungan Kerja (X1)	Butir 1	0,650	0,2542	Valid
	Butir 2	0,623		Valid
	Butir 3	0,733		Valid
	Butir 4	0,579		Valid
	Butir 5	0,645		Valid
	Butir 6	0,673		Valid
	Butir 7	0,752		Valid
	Butir 8	0,609		Valid
Motivasi Kerja (X2)	Butir 1	0,677	0,2542	Valid

Pelatihan Kerja (X3)	Butir 2	0,689	0,2542	Valid
	Butir 3	0,538		Valid
	Butir 4	0,622		Valid
	Butir 5	0,626		Valid
	Butir 6	0,540		Valid
	Butir 7	0,592		Valid
	Butir 8	0,669		Valid
	Butir 1	0,354		Valid
	Butir 2	0,428		Valid
	Butir 3	0,593		Valid
	Butir 4	0,557		Valid
	Butir 5	0,634		Valid
	Butir 6	0,473		Valid
	Butir 7	0,490		Valid
	Butir 8	0,719		Valid
	Butir 9	0,737		Valid
	Butir 10	0,592		Valid

Sumber: Hasil Olahan Output SPSS, 2026

Hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel sebesar 0,2542 (N=59).

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian. Instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,751	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,810	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,770	Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,750	Reliabel

Sumber: Hasil olah Output SPSS, 2026

dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada di atas 0,60. Nilai tertinggi terdapat pada lingkungan kerja sebesar 0,810, diikuti motivasi kerja sebesar 0,770, kepuasan kerja sebesar 0,751, dan pelatihan kerja sebesar 0,750. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item pada setiap variabel memiliki konsistensi internal yang memadai.

Hasil Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas yang dilakukan menggunakan *one sample Kolmogorov-smirnov test* dengan ketentuan data berdistribusi normal apabila *asympt. Sig (2-tailed) > 0,05*. Berikut hasil dari uji normalitas yang telah dilakukan:

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99307588
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.067

	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086

Sumber: Hasil Olah Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui hasil uji normalitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai *asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,086 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas yaitu mode nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya. Berikut ini hasil dari uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,906	1,104	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,729	1,373	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan Kerja (X3)	0,793	1,261	Bebas Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Output SPSS, 2026

Tabel 7. menjelaskan hasil uji multikolinearitas pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas pada model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai signifikansi nya lebih besar dari 0,05 (*sig* > 0,05), maka kesimpulannya dalam model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil uji glesjer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	-1,256	0,214	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,083	0,934	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan Kerja (X3)	0,399	0,691	Bebas Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Olah Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 8. dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja. Hasil analisis pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,214 > 0,05, motivasi kerja sebesar 0,934 > 0,05 dan pelatihan kerja 0,691 > 0,05. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi

Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Menurut Ghozali (2021), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*). Hasil analisis uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.478	4.199		.144	.910
Lingkungan Kerja (X1)	.280	.090	.302	3.108	.003
Motivasi Kerja (X2)	.354	.105	.364	3.359	.001
Pelatihan Kerja (X3)	.284	.090	.329	3.171	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 9. dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,478 + 0,280 X1 + 0,354 X2 + 0,284 X3 + e$$

Dari persamaan linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 0,478. Nilai konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja tidak mengalami perubahan, maka nilai kepuasan kerja sebesar 0,478.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,280. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,280.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,354. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,354.
4. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,284. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika pelatihan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,284.

Hasil Uji t

Hasil pengujian hipotesis pertama (uji t) yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Uji t

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.478	4.199		.144	.910
Lingkungan Kerja (X1)	.280	.090	.302	3.108	.003
Motivasi Kerja (X2)	.354	.105	.364	3.359	.001
Pelatihan Kerja (X3)	.284	.090	.329	3.171	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Output SPSS, 2026

Dari tabel 10. dapat diketahui hasil analisis uji t parsial, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung 3,108 > t tabel 2,00324, serta nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,280 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Annisa Pekanbaru. Dengan demikian, H1 diterima.

2. Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung $3,359 > t$ tabel $2,00324$, serta nilai signifikansi sebesar $0,001$ lebih kecil dari $0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar $0,354$ menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan bersifat positif. Hasil tersebut berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Annisa Pekanbaru. Dengan demikian, H_2 diterima.
3. Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada variabel pelatihan kerja diperoleh nilai t hitung $3,171 > t$ tabel $2,00324$, serta nilai signifikansi sebesar $0,002$ lebih kecil dari $0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar $0,284$ menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan bersifat positif. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Annisa Pekanbaru. Dengan demikian, H_3 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Dasar pengambilan keputusan uji koefisien determinasi dilihat dari nilai Adjusted R Square. Semakin mendekati angka satu, maka semakin besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependen*). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		Std. Error of the estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	.728 ^a	.531	.505	3.073

a. Predictors: (constant), Pelatihan Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)
b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 11. dapat diketahui nilai koefisien determinasi *pada Adjusted R Square* adalah $0,505$ atau setara dengan $50,5\%$. Hasil analisis menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $50,5\%$ sedangkan $49,5\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Annisa Pekanbaru. Hasil analisis menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperoleh. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Annisa Pekanbaru. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi yang baik mendorong karyawan

untuk bekerja lebih giat, mencapai hasil kerja yang optimal, serta terus mengembangkan kemampuan sehingga memberikan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan.

3. Pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSIA Annisa Pekanbaru. Hasil analisis menjelaskan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga mereka lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pihak RSIA Annisa Pekanbaru agar terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memberikan motivasi kerja yang lebih baik, serta menyelenggarakan pelatihan kerja secara rutin dan merata kepada seluruh karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian dapat menjadi lebih lengkap dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Andila, R., Pratama, A., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115–130. <https://journal.stie-binakarya.ac.id/index.php/mbp/article/view/187>
- Andriyani, R., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 13-19. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.326>
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dharma, R., Hirdanti, D., & Saliyanto, S. (2024). *Factors Influencing Work Motivation on Employee Performance*. <https://doi.org/10.32832/pro.v7i5.838>.
- Dinda, S., Putri, S., Salma, M., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). Praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja. 2(12).
- Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(2), 18. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.252>
- Firdaus, M. A., Abadiyah, R., & Adji, K. (2024). Kepemimpinan, Pertumbuhan Karier, dan Motivasi secara Signifikan Meningkatkan Kepuasan Kerja Di Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 14(2), 6–14. <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1071>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, P., Sipayung, A. B. R., & Hasibuan, G. A. A. (2024). *The Effect of Work Discipline, Motivation, and Work Stress on Employee Job Satisfaction*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 12(5), 669–676. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v12i5.2848>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri Environment, Training and Motivation on. 4(1), 39–50.

- Kamilah, N., & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sakinah Supermarket Surabaya. *Bima: Journal of Bussiness and Innovation Management*, 358-365
- Kurniawan, A. P., Wahyuni, N. S., & Sonata, I. (2025). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. 6, 99–104. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v6i1.6084>
- Mairanda, N., Studi, P., Keperawatan, I., & Belitung, K. B. (2025). Hubungan Ketersediaan Sumber Daya Manusia Perawat dan Beban Kerja dengan Kualitas Pelayanan Kesehatan di RSUD Dr. (H. C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024 *The Relationship between the Availability of Human Resources for Nurse*. 23(3), 319–324.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Meizha Nabila Putri (2022). Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.
- Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2025). Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 479–489.
- Muhallim, Khaizin (2024). Pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya.
- Nurmaida, A. L. (2025). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Riset*. <https://jurnalbest.com/index.php/mrbest/article/view/508>
- Rahmawati, S. (2025). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(1), 45–58. <https://ejurnal.kampusakademik.my.id/index.php/jemba/article/view/1413>
- Sedarmayanti. (2020). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Sekartiwi, A., & Sartika, R. T. A. D. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas X, Kota Administrasi Jakarta Selatan Tahun 2024. Prepotif: *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(3), 6280–6287. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i3.37263>
- Sinulingga, E. (2024) Etik dan Hukum dalam Keperawatan. *Edited by Sukmareni*. Agam, Sumatra Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793-2798. DOI: 10.33395/jmp.v12i2.13392.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Susanti, D. (2024). *Work motivation, work environment, and job satisfaction*. *International Journal of Learning and Education Research*, 23(4), 210–225. <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1428>
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Syafitri, A. A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2538-2544. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1721>
- Winarno, A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(3), 189–203. <https://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/mm/article/view/558>
- Wulandari, D. A., Manajemen, M., & Nuswantoro, U. D. (2017). *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai. 2(1), 46–57.ru.