

**PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN *CLEANING SERVICE*  
DI RUMAH SAKIT XYZ KARAWANG**

**Nuraulia Putri Zahrah<sup>1</sup>, Mochamad Vrans Romi<sup>2</sup>**

Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>  
nurauliaputri\_21p295@mn.unjani.ac.id<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *cleaning service* di Rumah Sakit XYZ Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan kuesioner yang disebarkan kepada 32 karyawan *cleaning service*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  masing-masing lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  14.615  $\geq$  3.328 dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , serta kontribusi pengaruh sebesar 78,6% ( $R^2 = 0,786$ ). Simpulan penelitian ini adalah pembinaan disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan *cleaning service* RS. XYZ Karawang.

**Kata Kunci:** Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, *Cleaning Service*, Rumah Sakit

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of discipline and work motivation development on job satisfaction of cleaning service employees at XYZ Hospital, Karawang, both partially and simultaneously. The research method used was quantitative, with data collection techniques through interviews, documentation, and questionnaires distributed to 32 cleaning service employees. The results showed that discipline and work motivation development partially had a significant effect on job satisfaction, with each t-value greater than t-table and a significance value less than 0.05. Simultaneously, both variables had a significant effect on job satisfaction, with an F-value of 14.615  $\geq$  3.328 and a significance value of  $0.000 \leq 0.05$ , and a contribution of 78.6% ( $R^2 = 0.786$ ). The conclusion of this study is that discipline and work motivation development have a positive and significant effect on improving job satisfaction of cleaning service employees at XYZ Hospital, Karawang.*

**Keywords:** Discipline Development, Work Motivation, Job Satisfaction, *Cleaning Service*, Hospital

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang memegang peranan strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Selain sebagai tempat diagnosis dan pengobatan, rumah sakit juga berfungsi sebagai pusat edukasi, pencegahan penyakit, serta penelitian dan pengembangan kesehatan (Lesmono, 2024). Mutu layanan kesehatan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada, baik dari sisi tenaga medis maupun non-medis. Rumah Sakit XYZ (RS. XYZ) Karawang, sebagai salah satu fasilitas kesehatan di Jawa Barat, berkomitmen memberikan pelayanan optimal bagi masyarakat. Untuk mewujudkan mutu layanan tersebut, keberadaan karyawan *cleaning service* menjadi sangat penting karena mereka bertanggung jawab menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan. Peran tenaga non-medis ini tidak hanya mendukung

terciptanya lingkungan kerja yang sehat, tetapi juga memastikan keamanan dan kenyamanan pasien serta tenaga kesehatan.

Dalam konteks rumah sakit, kepuasan kerja karyawan, termasuk karyawan *cleaning service*, berkontribusi langsung pada terciptanya lingkungan yang bersih dan nyaman. Hal ini merupakan faktor esensial dalam penyediaan layanan kesehatan yang bermutu. Peningkatan kepuasan kerja tidak hanya mendukung operasional sehari-hari, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi dalam memberikan pelayanan optimal (Kuncorowati et al., 2022), dengan demikian, perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi aspek yang esensial. Hasibuan (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif serta penuh rasa cinta terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin dalam moral, kinerja, serta kedisiplinan, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan. Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain pembinaan disiplin dan motivasi kerja. Lebih lanjut, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat diukur melalui absensi karyawan. Pegawai yang merasa tidak puas umumnya memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan sering mangkir dengan alasan tidak rasional. Data absensi pada tabel 1 menunjukkan adanya karyawan tanpa keterangan (mangkir) sepanjang periode Januari-Desember 2023. Selama periode tersebut tercatat 62 kali izin dan 26 kali ketidakhadiran tanpa keterangan. Kondisi ini menuntut perhatian untuk menelaah apakah ketidakhadiran tersebut dipicu oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalani.

**Tabel 1.**  
**Data Absensi Karyawan Cleaning Service RS. XYZ Karawang**

Bulan	Izin (Kali)	Tanpa Keterangan (Kali)
Januari	4	0
Februari	6	3
Maret	7	3
April	8	4
Mei	5	2
Juni	3	0
Juli	7	3
Agustus	4	2
September	6	3
Oktober	4	2
November	3	0
Desember	5	4
Jumlah	62	26

Sumber: RS XYZ Karawang, diolah kembali Tahun 2024

Selanjutnya, disiplin kerja menjadi salah satu determinan penting kepuasan kerja. Pembinaan disiplin yang diterapkan secara konsisten diharapkan bisa mampu mendorong karyawan agar lebih patuh pada aturan dan menjadi lebih baik. Sejalan dengan hal ini, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa pembinaan disiplin bertujuan menumbuhkan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan penanggungjawab bagian *cleaning service*, diketahui bahwa pembinaan disiplin masih dirasa kurang optimal. Fenomena di lapangan memperlihatkan bahwa upaya pembinaan disiplin yang dilakukan selama ini cenderung bersifat insidental dan belum dilaksanakan secara sistematis. Hal ini tampak dari ketiadaan jadwal pembinaan yang teratur, terbatasnya pengawasan langsung atasan selama jam kerja, serta tidak adanya penerapan sanksi tegas secara konsisten terhadap pelanggaran aturan. Motivasi kerja sendiri turut memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Menurut Hasibuan (2019) motivasi diartikan

sebagai kekuatan yang mampu membangkitkan semangat kerja, sehingga individu terdorong untuk bekerja sama, bertindak efektif, dan berupaya maksimal demi memperoleh kepuasan. Nawawi (2011) menambahkan bahwa motivasi intrinsik muncul dari kesadaran individu mengenai pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Dorongan ini timbul dari kemauan pribadi tanpa adanya tekanan eksternal. Berdasarkan hasil wawancara dan data absensi, ditemukan adanya pegawai yang terkadang tidak hadir atau datang terlambat.

**Tabel 2.**  
**Data Keterlambatan Karyawan *Cleaning Service* RS. XYZ Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Keterlambatan
Januari	7
Februari	4
Maret	5
April	7
Mei	8
Juni	5
Juli	6
Agustus	4
September	5
Oktober	5
November	3
Desember	5

Data pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa keterlambatan masih sering terjadi. Kondisi tersebut dapat ditafsirkan sebagai indikasi rendahnya motivasi, yang berimplikasi pada menurunnya kepuasan kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat dan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini memperlihatkan hasil yang mendukung temuan sebelumnya. (Salsabila & Prabowo, 2024) serta (Rahayu & Mulyana, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Adapun studi yang dilakukan oleh Sakti & Lestari (2024) dan (Siregar & Mulyana, 2025) menunjukkan bahwa pembinaan disiplin bersama motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan karyawan.

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian merupakan prosedur ilmiah yang ditempuh peneliti guna memperoleh data yang sesuai dengan tujuan kajian. Studi ini menggunakan desain kuantitatif dengan fokus pada tiga variabel, yaitu pembinaan disiplin (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y).

**Tabel 3.**  
**Variabel dan Indikator**

Variabel	Sub Variabel
Variabel X1 (Pembinaan Disiplin)	Menurut Saydam (2015:105) 1. Menciptakan peraturan - peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan karyawan 2. Menciptakan dan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin
Variabel X2 (Motivasi Kerja)	Menurut Siagian (2019:290) 1. Keberhasilan ( <i>Achievement</i> ) 2. Pengakuan ( <i>Recognition</i> )

Variabel	Sub Variabel
Variabel Y (Kepuasan Kerja)	3. Pekerjaan itu sendiri ( <i>Work it self</i> )
	4. Tanggung jawab ( <i>Responsibility</i> )
	5. Pengembangan potensi individu ( <i>Advancement</i> )
	Menurut Mangkunegara (2017:118)
	1. Perputaran Karyawan ( <i>Turnover</i> )
	2. Tingkat Ketidakhadiran (Absen) Kerja
	3. Tingkat Pekerjaan
	4. Ukuran Organisasi Perusahaan

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama Sugiyono (2019:194), yaitu wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi tambahan terkait kondisi manajerial, sedangkan dokumentasi dimanfaatkan untuk mengakses data administrasi rumah sakit seperti absensi dan catatan keterlambatan. Kuesioner disebarakan kepada 32 karyawan *cleaning service* yang berstatus pegawai tetap dan telah bekerja lebih dari satu tahun, guna mengetahui persepsi mereka mengenai pembinaan disiplin, motivasi kerja, serta kepuasan kerja. Data yang terkumpul kemudian diolah melalui tahapan *editing*, *coding*, *tabulasi*, dan verifikasi. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda serta uji determinasi untuk mengukur hubungan variabel independen dan dependen. Untuk menjamin kelayakan model, dilakukan uji asumsi dasar yang mencakup normalitas sebaran, hubungan antarprediktor, serta kestabilan varian error Ghazali (2018:160). Seluruh pengolahan data dibantu dengan perangkat lunak SPSS versi 24. Metode analisis yang digunakan terdiri dari analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum data, serta analisis asosiatif untuk menilai pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja baik secara terpisah maupun bersamaan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Item pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pembinaan Disiplin				
X1.1	0.809	Valid	0.840	Reliabel
X1.2	0.800	Valid		
X1.3	0.713	Valid		
X1.4	0.731	Valid		
X1.5	0.489	Valid		
X1.6	0.885	Valid		
Motivasi Kerja				
X2.1	0.811	Valid	0.879	Reliabel
X2.2	0.795	Valid		
X2.3	0.666	Valid		
X2.4	0.760	Valid		
X2.5	0.571	Valid		
X2.6	0.804	Valid		
X2.7	0.886	Valid		
Kepuasan Kerja				
Y.1	0.832	Valid	0.932	Reliabel
Y.2	0.927	Valid		
Y.3	0.803	Valid		

Y.4	0.895	Valid
Y.5	0.879	Valid
Y.6	0.866	Valid
Y.7	0.950	Valid
Y.8	0.417	Valid

Berdasarkan hasil analisis data, seluruh item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung}$  setiap item lebih tinggi dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  (0,349). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara akurat.. Uji reliabilitas juga mengonfirmasi hal serupa, di mana nilai Cronbach's Alpha seluruh konstruk berada di atas 0,60, sehingga kuesioner dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya. Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik. Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.200 > 0.05$ , sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Pada uji multikolinearitas, variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai tolerance  $0.996 > 0.10$  dan VIF  $1.004 < 10$ . Kondisi ini membuktikan tidak adanya indikasi multikolinearitas atau korelasi tinggi antar variabel bebas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi 0.974 untuk pembinaan disiplin dan 0.699 untuk motivasi kerja, keduanya lebih tinggi dari 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa data bebas dari masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.614	4.561		.792	.435
Pembinaan Disiplin	.524	.187	.432	2.803	.009
Motivasi Kerja	.482	.196	.379	2.460	.020

Merujuk tabel 5, model regresi yang diperoleh:

$$Y = 3.614 + 0.524 X_1 + 0.482 X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah:

- 1) Konstanta sebesar 3.614 menunjukkan bahwa apabila variabel independen, yaitu pembinaan disiplin dan motivasi kerja, bernilai 0 (nol), maka variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan bernilai 3.614 satuan.
- 2) Koefisien regresi pembinaan disiplin bernilai positif sebesar 0,524 yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada pembinaan disiplin akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,524 satuan.
- 3) Koefisien regresi motivasi kerja juga bernilai positif, dengan nilai 0,482. Artinya, setiap tambahan satu unit motivasi kerja akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,482 satuan.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Parsial**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Prob.	Ket
X1	2.803	2.042	0.009	0.05	Berpengaruh
X2	2.460	2.042	0.020	0.05	Berpengaruh

Mengacu pada Tabel 6, hasil analisis memperlihatkan bahwa pembinaan disiplin memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.808 \geq$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042. dengan signifikansi  $0,009 \leq 0,05$ . Artinya, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, pembinaan disiplin terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, variabel motivasi kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  2.460  $\geq$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042. Dengan signifikansi  $0,020 \leq 0,05$ . Hasil ini juga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , sehingga motivasi kerja signifikan memengaruhi kepuasan kerja.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Simultan**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Prob.	Ket
Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	14.615	3.328	0.000	0.05	Berpengaruh

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 7, uji simultan menghasilkan  $F_{hitung}$  14.615  $\geq F_{tabel}$  3.328, nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan layak, dan pembinaan disiplin bersama motivasi kerja secara kolektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi disiplin dan motivasi yang baik berimplikasi pada meningkatnya kepuasan karyawan.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.786	.775	3.21547

Nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,786, mengindikasikan bahwa 78,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh pembinaan disiplin dan motivasi kerja. Angka ini termasuk kategori pengaruh yang kuat. Namun demikian, masih terdapat 21,4% faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kepuasan kerja.

## SIMPULAN

Bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja terbukti memberikan efek positif yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan *cleaning service* di RS. XYZ Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Analisis parsial menunjukkan bahwa peningkatan disiplin yang terkelola dengan baik dan motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja. Sementara itu, secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi sebesar 78,6% ( $R^2 = 0,786$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, rumah sakit perlu menekankan pembinaan disiplin yang terstruktur dan strategi peningkatan motivasi kerja sebagai langkah praktis untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi, Vol. 23). PT. Bumi Aksara.
- Kuncorowati, H., Endika, Y., Wulandari, H., & Bela, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan.

- Lesmono, R. (2024, May 6). Rumah Sakit Menurut WHO: Tempat Penyembuhan Dan Pelayanan Kesehatan. Redasamudera.Id.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif (8th Ed.). Gajah Mada University Press.
- Rahayu, G. D. D., & Mulyana, A. R. (2024). Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Wac Melalui Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 9(2), 907.  
<https://doi.org/10.33087/Jmas.V9i2.1843>
- Sakti, R. G., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rajut CV. Berdikari Textile. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 9(2), 1281. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V9i2.1931>
- Salsabila, S., & Prabowo, J. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara. Yayasan Asady Rahmah IPM2KPE.
- Saydam, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro. Djambatan.
- Siagian, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Ed.). Bumi Aksara.
- Siregar, A. A. D., & Mulyana, A. R. (2025). Portfolio: Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank XYZ Cabang Cimahi Aam Rachmat Mulyana. Portfolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi, 22.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Sutopo, Ed.; 2nd Ed.). Alfabeta.