



**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK FACILITIES, WORK
MOTIVATION, AND WORK SATISFACTION WITH THE
PERFORMANCE OF NON-MEDICAL EMPLOYEES AT BHAYANGKARA
LEVEL III HOSPITAL KENDARI IN 2026**

**HUBUNGAN FASILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN NONMEDIS DI
RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TINGKAT III KENDARI TAHUN
2026**

Nur Afdaliah Syam ¹⁾; Siti Rabbani Karimuna ²⁾; Lade Albar Kalza ³⁾

¹⁾ nurafdaliahsyam18@gmail.com, Universitas HaluOleo

²⁾ siti.rabbanikarimuna@uho.ac.id, Universitas HaluOleo

³⁾ ladealbar@gmail.com, Universitas HaluOleo

Abstract

Hospitals require optimal human resource performance, both medical and non-medical personnel, to ensure service quality. The performance of non-medical employees at Bhayangkara Level III Hospital Kendari is influenced by various organizational factors such as work facilities, work motivation, and job satisfaction. Initial observations indicate constraints on inadequate work facilities and complaints related to workload that can affect employee motivation and satisfaction. This study aims to determine the relationship between work facilities, work motivation, and job satisfaction with the performance of non-medical employees at Bhayangkara Level III Hospital Kendari in 2026. This type of research is quantitative research with an observational analytical approach and uses a cross-sectional design. The study population was all non-medical employees at Bhayangkara Level III Hospital Kendari, totaling 108 people, with a sample of 84 respondents taken using a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Chi-Square statistical test (and the alternative Fisher's Exact Test). The results showed a significant relationship between work facilities and employee performance ($p = 0.001$) and between work motivation and employee performance ($p = 0.005$). However, no significant relationship was found between job satisfaction and the performance of nonmedical employees ($p=0.120$).

Keywords: Job Satisfaction; NonMedical; Performance; Work Facilities; Work Motivation

Abstrak

Rumah sakit memerlukan kinerja sumber daya manusia yang optimal, baik tenaga medis maupun non medis, untuk menjamin mutu pelayanan. Kinerja karyawan non medis di RS Bhayangkara Tingkat III Kendari dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi seperti fasilitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Observasi awal menunjukkan adanya kendala pada fasilitas kerja yang belum memadai serta keluhan terkait beban kerja yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara fasilitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan nonmedis di RS Bhayangkara Tingkat III Kendari Tahun 2026. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan observasional analitik dan menggunakan desain *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan nonmedis di RS Bhayangkara Tingkat III Kendari yang berjumlah 108 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 84 responden yang diambil menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji statistik Chi-Square (dan uji alternatif Fisher's Exact Test). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan ($p=0,001$) dan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan ($p=0,005$). Namun tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan nonmedis ($p=0,120$).

Kata Kunci: Fasilitas Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja; NonMedis.

PENDAHULUAN

Rumah sakit diposisikan sebagai badan penyedia jasa kesehatan yang menghadirkan layanan kesehatan bagi individu secara komprehensif, mencakup aktivitas promotif, kuratif,



rehabilitatif, serta paliatif sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Dalam praktik penyelenggaraannya, institusi ini tidak semata bertumpu pada profesi medis, tetapi juga didukung oleh personel non medis yang memastikan tertibnya tata usaha, pengendalian operasional, pengelolaan anggaran, dokumentasi data pasien, serta optimalisasi sistem informasi. Kontribusi tenaga non medis menjadi elemen strategis dalam mempertahankan standar kualitas layanan, sebab hambatan administratif ataupun inefisiensi prosedural berpotensi memengaruhi kesinambungan seluruh rangkaian pelayanan yang diberikan kepada pasien (Vasya & Romi, 2024).

Produktivitas pegawai ditentukan oleh beragam determinan yang bersumber dari aspek personal maupun struktural organisasi. Dari sisi organisasi, salah satu unsur yang berpengaruh ialah dukungan fasilitas kerja, yang mencakup kecukupan perlengkapan, infrastruktur, serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Ketersediaan sarana yang representatif mendorong pelaksanaan tugas secara optimal dan hemat waktu. Di samping itu, dorongan intrinsik dalam bentuk motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan antusiasme, rasa tanggung jawab, serta konsistensi dalam menuntaskan kewajiban. Aspek lain yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja, yang merefleksikan respons efektif karyawan terhadap sistem imbalan, pola supervisi, relasi profesional, serta situasi lingkungan kerja secara keseluruhan (Ismayana *et al.*, 2024).

Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari merupakan salah satu fasilitas layanan kesehatan yang didukung oleh 108 tenaga non medis, terdiri atas 18 Pegawai Negeri Sipil dan 90 pegawai kontrak atau honorer non PNS. Komposisi tersebut tersebar ke dalam beberapa bidang, yakni 32 tenaga non medis umum, 53 staf administrasi umum, 7 staf administrasi keuangan, 2 staf administrasi sumber daya manusia, 7 staf administrasi hubungan masyarakat, 5 staf administrasi barang milik negara, serta 2 tenaga sanitarian.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada Senin, 22 September 2025, mengindikasikan adanya sejumlah isu berkaitan dengan dukungan fasilitas kerja, motivasi kerja, dan tingkat kepuasan kerja pegawai non medis. Dari sisi sarana kerja, masih ditemukan meja dan kursi yang belum sesuai standar, keterbatasan unit komputer, tata ruang yang kurang tertata, stabilitas jaringan internet yang belum konsisten, serta pencahayaan dan ventilasi pada beberapa ruangan yang belum memadai. Dalam aspek motivasi, sebagian pegawai mengemukakan keluhan mengenai minimnya fasilitas dan tingginya beban kerja dengan tenggat waktu terbatas yang berdampak pada penurunan semangat kerja. Sementara itu, pada dimensi kepuasan kerja, beberapa pegawai menilai bahwa tanggung jawab yang dijalankan belum sepadan dengan beban pekerjaan yang harus dituntaskan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan observasional analitik serta menggunakan rancangan *cross sectional*. Subjek penelitian mencakup seluruh tenaga non medis di RS Bhayangkara Tingkat III Kendari yang berjumlah 108 orang. Dari populasi tersebut, ditetapkan 84 partisipan melalui teknik pengambilan sampel acak sederhana simple random sampling. Data diambil menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis dengan uji statistik Chi Square serta uji alternatif Fisher's Exact Test apabila syarat analitik tidak terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Partisipan

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan terakhir, serta ruang kerja di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari ditampilkan pada Tabel 1.



Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, Pendidikan Terakhir, dan Ruang Kerja Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Tahun 2026

Variabel	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	44	52,4
Perempuan	40	47,6
Usia Partisipan		
25-30	33	39,3
31-38	31	36,9
39-47	20	23,8
Masa Kerja		
>1 Tahun	37	44,0
>5 Tahun	28	33,3
>10 Tahun	15	17,9
>20 Tahun	4	4,8
Pendidikan Terakhir		
SMA	9	10,7
D3	11	13,1
SI	59	70,2
S2	5	6,0
Ruang Kerja		
Urmin	47	56,0
Urtu	3	3,6
Urren	5	6,0
Urdiklit	4	4,8
Uryanwat	4	4,8
Urjangmed	11	13,1
Urjagum	5	6,0
Urkeu	5	6,0
Total	84	100

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 1, dapat diamati bahwa sebagian besar responden tergolong laki-laki, sebanyak 44 orang (52,4%). Dilihat dari kategori usia, kelompok umur 33 tahun menempati jumlah terbanyak dengan 33 orang (39,3%). Dari sisi masa kerja, mayoritas memiliki masa kerja >1 Tahun, yakni 37 orang atau (44,0%). Tingkat pendidikan terakhir didominasi lulusan S1 sebanyak 59 orang atau (70,2%). Sementara itu, berdasarkan penempatan unit kerja, partisipan paling banyak bertugas di ruang urmin dengan jumlah 47 orang atau (56,0%).

Tabel 1. Analisis Univariat Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Tahun 2026

Variabel	n	%
Fasilitas Kerja		
Baik	74	88,1
Kurang	10	11,9
Motivasi Kerja		
Baik	70	83,3
Kurang	14	16,7
Kepuasan Kerja		
Baik	73	86,9



Kurang	11	13,1
Kinerja		
Baik	74	88,1
Kurang	10	11,9
Total	84	100

Sumber: data diolah

Tabel 2. Menunjukkan variabel yang diteliti, meliputi fasilitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Pada aspek fasilitas kerja, sebagian besar responden menilai dalam kategori baik sebanyak 74 orang (88,1%), sementara yang menilai kurang berjumlah 10 orang (11,9%). Pada variabel motivasi kerja, responden dengan kategori baik tercatat sebanyak 70 orang (83,3%), sedangkan kategori kurang sebanyak 14 orang (16,7%). Untuk kepuasan kerja, mayoritas menempati pada kategori baik yakni 73 orang 86,9 persen, dan kategori kurang sebesar (13,1%). Adapun pada variabel kinerja, sebanyak 74 responden (88,1%) termasuk kategori baik, sedangkan 10 responden (11,9%) menempati pada kategori kurang.

Tabel 3. Analisis Bivariat Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan NonMedis Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Tahun 2026

Variabel	Kinerja Karyawan Non Medis				Total		p-value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Fasilitas Kerja							
Baik	74	84,5	3	3,6	74	100	0,001
Kurang	3	3,6	7	8,3	10	100	
Motivasi Kerja							
Baik	64	76,2	6	7,1	70	100	0,005
Kurang	10	11,9	4	8,3	14	100	
Kepuasan Kerja							
Baik	66	78,6	7	8,3	73	100	0,120
Kurang	8	9,5	3	3,6	11	100	

Sumber: data diolah

Distribusi frekuensi responden berdasarkan hasil uji Fisher Exact Test pada aspek fasilitas kerja yang tertera di Tabel 3, didapatkan nilai $p=0,001$, yang artinya terdapat hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan nonmedis di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari. Hasil uji Fisher Exact Test motivasi kerja didapatkan $p=0,005$, yang artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan nonmedis di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari. Sedangkan hasil uji Fisher Exact Test kepuasan kerja didapatkan $p=0,120$, yang artinya tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan nonmedis di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari.

Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan NonMedis Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan Fisher Exact Test bahwa dari 84 karyawan nonmedis diperoleh nilai $p\text{-value } 0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan nonmedis di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan nonmedis.

Dari 84 pegawai non medis, mayoritas mengindikasikan kinerja dalam kategori baik, yaitu 74 orang (88,1%). Tingginya persentase ini menandakan bahwa secara umum pegawai telah melaksanakan tanggung jawab dan peranannya secara optimal, yang didukung oleh



fasilitas kerja yang relatif memadai sehingga memperlancar dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Namun, terdapat 10 orang (11,9%) yang kinerjanya tergolong kurang. Kondisi ini diduga terkait dengan keterbatasan fasilitas, seperti meja dan kursi yang belum memenuhi standar, jumlah komputer yang terbatas, pengaturan ruang kerja yang belum optimal, kestabilan jaringan internet yang kurang konsisten, serta pencahayaan dan ventilasi pada beberapa ruang yang belum memadai. Hambatan tersebut berpotensi menghambat kelancaran proses kerja sehingga capaian kinerja tidak optimal.

Tenaga non medis memiliki peran strategis dalam menunjang layanan rumah sakit, khususnya pada aspek administrasi, pelayanan pasien, pengelolaan data, dan kegiatan operasional lainnya. Jika sarana kerja tidak sesuai dengan kebutuhan operasional, alur pelayanan dapat terganggu dan kualitas layanan berisiko menurun (Oktaviani *et al.*, 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lukiayana dan Tualaka (2016) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis, dengan nilai $p=0,004 < 0,05$, sehingga ketersediaan fasilitas kerja yang memadai berdampak pada kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan NonMedis Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan Fisher Exact Test bahwa dari 84 karyawan nonmedis diperoleh nilai $p\text{-value } 0,005 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan nonmedis di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari. Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Dari 84 pegawai non medis, sebanyak 70 orang (83,3%) berada pada kategori kinerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai peran masing-masing dalam mendukung operasional rumah sakit. Pencapaian tersebut dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi, pemahaman terhadap tanggung jawab, pengalaman kerja, serta penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang efektif.

Meskipun demikian, terdapat 14 orang (16,7%) yang kinerjanya tergolong kurang. Kondisi ini menandakan bahwa peningkatan kinerja belum merata di seluruh pegawai, kondisi tersebut disebabkan oleh keterbatasan fasilitas kerja serta tingginya beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas terutama beban kerja di bagian administrasi, rekam medis dan keuangan.

Perbedaan tingkat kinerja menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan non medis. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja saja, tetapi juga oleh berbagai faktor individu dan organisasi, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal, lebih konsisten, serta patuh terhadap aturan dan SOP. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja kurang maksimal (Esisuarni *et al.*, 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gusti (2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan non medis dengan hasil nilai $p= 0,002 \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan motivasi kerja berkaitan dengan kinerja karyawan non medis.

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan NonMedis Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan Fisher Exact Test bahwa dari 84 karyawan nonmedis diperoleh nilai $p\text{-value } 0,120 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit



Bhayangkara Tingkat III Kendari. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak secara langsung berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan.

Dari 84 karyawan non medis, mayoritas responden memiliki kinerja baik, yaitu sebanyak 73 orang (86,9%). kondisi tersebut hanya bersifat deskriptif dan tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik. Hal ini dikarenakan karyawan non medis tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, meskipun tingkat kepuasan kerja yang dirasakan berbeda beda.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat 11 orang (13,1%) karyawan non medis dengan kinerja yang tergolong kurang. hal ini disebabkan karena beberapa karyawan mengeluhkan tentang pekerjaan yang mereka lakukan sering kali tidak sebanding dengan beban yang harus diselesaikan. Kondisi tersebut berkaitan dengan menurunnya konsentrasi dan motivasi kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Latupono (2021) dengan judul “Hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai $p= 0,000 < 0,005$.

Tidak ditemukannya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan non medis menunjukkan bahwa kinerja karyawan di rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh faktor psikologis seperti kepuasan kerja, tetapi juga oleh sistem kerja yang telah terstandarisasi. Karyawan non medis dituntut untuk tetap menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur dan tanggung jawab profesional demi menjaga kelancaran rumah sakit. Kondisi tersebut menyebabkan kinerja karyawan tetap terjaga meskipun tingkat kepuasan kerja yang dirasakan berbeda-beda (Nurhasanah *et al.*, 2025).

PENUTUP

Kesimpulan

Terdapat hubungan yang signifikan antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari Tahun 2026, Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan nonmedis di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari Tahun 2026. Dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Kendari Tahun 2026.

Saran

Bagi rumah sakit, disarankan meningkatkan kualitas dan ketersediaan sarana operasional agar mendukung efisiensi kerja. Bagi tenaga non medis, diharapkan dapat memanfaatkan dan merawat fasilitas dengan baik serta meningkatkan motivasi, tanggung jawab, disiplin, dan kerja sama. Sementara itu, peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain dan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar hasil penelitian lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Esisuarni, Alqadri, Hanif, N. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Gusti, B. B. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022 [*Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*]. -
- Ismayana, Majid, Ruslan, Kalza, L. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Badan Layanan Umum Daerah Kab.



- Buton Tahun 2024. *Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan*, 5(2), 169–176. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/jakk%0auho>
- Latupono, H. A. K. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Stikes Wira Husada Yogyakarta.
- Lukiyana, & Tualaka, D. S. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada RSUD Bahteramas Kendari*. Kendari: Universitas Halu Oleo.
- Nurhasanah, N., & Sarah, Siti, Sk, P. (2025). The Influence Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Performance. *Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1411–1420. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3342>
- Oktaviani, R., Rakhmawati, F., & Sugiyarti, A. T. (2024). Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Muhammadiyah Probolinggo Tahun 2024. *Ilmiah Kesehatan*, 16(2), 303–316. <https://doi.org/10.37012/jik.v16i2.2325>
- Vasya, Amarta Sheilla, Romi, M. V. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Non-Medis Di Rumah Sakit Cimahi Berbasis Motivasi Kerja Dan Pembinaan Disiplin. *Manajemen Dan Sains*, 9(1), 421–426. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1661>