

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Analisis Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor

Tutus Rully, Eka Patra & Intan Fadillah

Universitas Pakuan, Bogor

Email: tutus.rully@unpak.ac.id

Abstract

A healthy and safe environment is essential, because a healthy and secure environment can make a person work quietly, and the results of work are expected to meet the established standards. Job satisfaction is one of the factors that influences the working environment. This research aims to determine the relationship between work environment and job satisfaction of the nurses at the Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor. This study uses a quantitative approach. Data were collected by distributing questionnaires to 80 respondents. The sampling technique for this research uses saturated sampling. The analysis technique for this research is descriptive analysis, correlation coefficient (rank spearman), coefficient of determination r^2 , and correlation coefficient hypothesis. This research shows a strong relationship between work environment and job satisfaction based on the results of the rank spearman correlation coefficient of 0,759 and from the results of the coefficient of determination it is known that work environment have a positive relationship with a value of $r^2 = 66,1\%$. Hypothesis test results $t_{count} > t_{table}$ ($10,292 > 1,664$), H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords work environment, job satisfaction.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu faktor penting dalam sebuah organisasi, instansi maupun Perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia merupakan suatu kumpulan dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Apapun bentuk serta tujuannya, instansi, Perusahaan maupun organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Maka dari itu manusia adalah faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi, instansi maupun Perusahaan. Lingkungan kerja ialah semua alat dan bahan yang dihadapi lingkungan disekitarnya dimana Seseorang bekerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik secara individu ataupun kelompok. Lingkungan kerja ialah segala hal yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya meliputi kelembapan, temperatur, penerangan, ventilasi, kebersihan serta kegaduhan di tempat kerja yang memadai ada tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Kepuasan kerja ialah suatu Gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. dengan terpenuhinya kepuasan kerja perawat maka kesejahteraan perawat akan lebih baik dan meningkatnya pelayanan perawat serta kinerja kerja perawat akan maju. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kerja adalah lingkungan kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor, adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang berada di Kota Bogor, Jawa Barat. Di dirikan pada tanggal 17 September 1980 atas Prakarsa Yayasan Karya Bakti. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor merupakan rumah sakit yang melayani layanan kesehatan secara umum dan spesialis memiliki fasilitas yang lengkap serta sumber daya manusia yang berkompeten. Saat ini Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor menyandang akreditasi tipe B. Hasil pra survey lingkungan kerja pada perawat rawat inap bahwa lingkungan kerja di rumah sakit sudah cukup baik akan tetapi masih ada beberapa perawat yang menjawab kurang setuju mengenai lingkungan kerja, artinya masih ada beberapa perawat yang merasa bahwa lingkungan kerja di rumah sakit belum cukup baik. Maka dari itu lingkungan kerja jika kurang baik dapat berdampak terhadap kepuasan kerja perawat ketika sedang melaksanakan pekerjaannya. Hasil pra survey kepuasan kerja perawat rawat inap masih banyak perawat yang menjawab kurang setuju maupun tidak mengenai kepuasan kerja terutama pada indikator gaji dan promosi, artinya masih banyak perawat yang merasa belum cukup puas.

Berdasarkan teori lingkungan kerja dan kepuasan kerja beserta penjelasan keadaan atau fenomena di dalamnya, maka dapat disimpulkan bahwa ada masalah pada Lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat rawat inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.

2. Tinjauan Literatur

Lingkungan Kerja. Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang bisa berpengaruh pada pegawai ketika menjalankan tugasnya seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja serta ada tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sutrisno (2017) indikator yang terkandung dalam lingkungan kerja yaitu: (1) Penerangan, merupakan kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan. (2) Suhu udara, ialah kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan. (3) Tingkat kebisingan, merupakan gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan. (4) Keamanan kerja, merupakan keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja. (5) Tata letak peralatan, merupakan kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan. (6) Hubungan sesama rekan kerja, merupakan hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja. Menurut Hasibuan (2019), Kepuasan ialah sikap emosional karyawan yang menikmati dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini muncul dari kedisiplinan, prestasi dan modal kerja. Indikator dari kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yaitu: (1) Pekerjaan: Merupakan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan apakah mempunyai suatu hal yang menyenangkan atau tidak. (2) Gaji/Upah: Merupakan imbalan yang didapatkan karyawan atas apa yang telah dikerjakan sesuai dengan kebutuhan. (3) Pengawas/supervise: Merupakan seorang memberi perintah ataupun petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan. (4) Promosi: Ada kemungkinan untuk tumbuh dalam promosi. Hal tersebut ada hubungannya dengan kesempatan dalam meningkatkan karir selama melakukan pekerjaan di perusahaan. (5) Rekan Kerja: Karyawan senantiasa berinteraksi satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan. Pegawai

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

dapat merasa senang maupun tidak senang.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut.

Gambar 1. Konstelasi Penelitian



Maka Hipotesis Penelitian ini:

Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif verikatif. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan explanatory survey. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif. Unit analisis yang digunakan adalah perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor sebanyak 80 orang. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer yaitu kuesioner yang diajukan kepada perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor dan skala yang digunakan pada kuesioner adalah skala likert. Data sekunder berupa data yang diperoleh secara tidak langsung Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu. Metode analisis data pada penelitian ini yaitu Analisis Deskriptif. Selanjutnya Analisi Koefisien Korelasi Rank Spearman, Uji Koefisien Determinasi (r^2) menurut Ghozali (2018), bahwa untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen, uji hipotesis koefisien korelasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja diperoleh dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut: (1) Indikator Penerangan: Sebanyak

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

86,75% sangat setuju pencahayaan ditempat kerja membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 83,5 % sangat setuju perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai. Dan sebanyak 82,5% sangat setuju pencahayaan ditempat kerja tidak menyilaukan. (2) Indikator Suhu Udara: Sebanyak 69% setuju temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh, sebanyak 70,5% setuju kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh, dan sebanyak 76,75% setuju ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik. (3) Indikator Tingkat Kebisingan: Sebanyak 76,25% setuju tempat kerja jauh dari kebisingan, sebanyak 76,25% setuju perawat dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, dan sebanyak 79,25% setuju tingkat kebisingan dapat ditolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat. (4) Indikator Keamanan Kerja: Sebanyak 77,25% setuju keamanan di tempat kerja mampu membuat perawat bekerja dengan nyaman, sebanyak 77,25% setuju satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga perawat bekerja dengan nyaman, dan sebanyak 73,25% setuju tempat kerja menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja. (5) Indikator Tata Letak Peralatan: Sebanyak 82,25% sangat setuju tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja, sebanyak 82,25% sangat setuju perawat ikut serta menata ruang kerja agar tertata dengan rapi, dan sebanyak 77,25% tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu pekerjaan perawat. (6) Indikator Hubungan Sesama Rekan Kerja: Sebanyak 82,5% hubungan rekan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik, sebanyak 82,75% sangat setuju hubungan rekan sekerja pada rumah sakit berjalan dengan lancar, dan sebanyak 82,75% sangat setuju hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja diperoleh hasil dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut: (1) Indikator Pekerjaan: Sebanyak 83,25% sangat setuju perawat merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 80% sangat setuju pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan, dan sebanyak 82,25% sangat setuju setiap pekerjaan yang perawat lakukan dapat terselesaikan tepat waktu. (2) Indikator Gaji/Upah: Sebanyak 53,75% kurang setuju perawat merasa cukup puas dengan gaji yang diterima, sebanyak 52,75% kurang setuju gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan sebanyak 60,75% setuju gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup. (3) Indikator Supervisi: Sebanyak 76,25% setuju pengawasan yang dilakukan supervisi membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 76,5% supervisi memberi bantuan ketika perawat mengalami masalah pekerjaan, dan sebanyak 75,75% supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan. (4) Indikator Promosi: Sebanyak 73,25% setuju tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan dan sebanyak 77,5% setuju kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan. (5) Indikator Rekan Kerja: Sebanyak 85,5% sangat setuju perawat memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja, sebanyak 86% sangat setuju perawat dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain dan sebanyak 85,25% perawat menikmati waktu bekerja dengan satu divisi/fungsi.

Analisis Koefisien Korelasi

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tabel 1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations

		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.759**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	80	80
Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.759**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi rank spearman diatas, diperoleh nilai sebesar 0,759 yang berada pada interval 0,60 – 0,799, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja. Oleh karena itu semakin positif lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Bogor, sebaliknya semakin negatif lingkungan kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Bogor.

Analisis Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dan variabel dependen. Seberapa besar kontribusi keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan yang nantinya akan di uji hipotesis melalui analisis koefisien korelasi.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.657	3.64535

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 661 \times 100\% \\ &= 66,1\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut menunjukkan kontribusi variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 66,1%, serta sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar 33,9%.

Uji Hipotesis (Uji T). Hipotesis Statistik

Ho: $r \leq 0$, berarti tidak ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Ha: $r > 0$, berarti ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi 5% = 0,05 dan derajat keberhasilan ($df = n-2$) atau $80-2 = 78$. Hasilnya t_{tabel} 1,664.

Mencari t_{hitung} dengan rumus:

$$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_h = \frac{0,759 \sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0,759^2}}$$

$$t_h = 0,759 \frac{\sqrt{78}}{\sqrt{0,424}}$$

$$t_h = 0,759 \times 13,56$$

$$t_h = 10,292$$

5. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis uji koefisien korelasi rank spearman yaitu sebesar 0,759 yang berada pada interval 0,60 – 0,799. Artinya, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat. Hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa kontribusi/peranan variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja nilainya sebesar 66,1%. Dan dari hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{\text{hitung}} (10,292) > t_{\text{tabel}} (1,664)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pada RSUD Kota Bogor. Semakin positif lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Kota Bogor, sebaliknya

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

semakin negatif lingkungan kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Bogor.

Dalam penelitian ini rumah sakit hendaknya lebih memperhatikan lagi mengenai kondisi udara, kelembapan udara, maupun ventilasi udara di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi tubuh atau kesehatan perawat mengingat hasil analisis deskriptif terendah terdapat pada indikator suhu udara agar kedepannya tidak mengganggu aktivitas perawat yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga perawat dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Dari hasil analisis deskriptif kepuasan kerja tergolong pada kategori baik, maka sebagai pertimbangan rumah sakit harus lebih memperhatikan lagi kepuasan kerja perawat terutama dalam indikator gaji agar lebih baik lagi, misalnya dengan dilakukannya sosialisasi antar pihak atasan rumah sakit mengenai jumlah gaji yang diberikan sehingga kepuasan kerja perawat dapat meningkat dan mencapai target yang ditetapkan. Dalam melakukan penelitian di rumah sakit ini sebaiknya menggunakan variabel yang berbeda atau dapat menambahkan variabel lain seperti kompensasi, beban kerja, stress kerja atau lainnya yang ada hubungannya dengan kepuasan kerja perawat, mengingat pada analisis koefisien determinasi sebesar 33,9% masih ada variabel lain yang berkontribusi pada kepuasan kerja.

Referensi

Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Penerbit Nusa Media Yogyakarta.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Kedua)* Jakarta: Bumi Aksara.

[Narhadian, V.R., et al. \(2021\). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Seroja Dan Teratai Rsud Dr. Soegiri Lamongan. Jurnal Ilmu Pengetahuan. \[Online\] Volume 2, No. 3, Desember 2021. Tersedia di: <http://johc.umla.ac.id/index.html>](http://johc.umla.ac.id/index.html)

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prananda Media Group

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)