

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH CIBABAT KOTA CIMAH  
TAHUN 2016**

**Hadi Abdillah**

Program Diploma III Keperawatan Universitas Muhammadiyah Sukabumi  
Jl. R. Syamsudin, S.H, No. 50, Kota Sukabumi  
Email: hadiabdillah91@ummi.ac.id

**ABSTRAK**

*Kurang baiknya lingkungan kerja perawat di RSUD Cibabat Kota Cimahi berdampak pada banyaknya keluhan dari perawat yang salah satunya adalah ketidakpuasan perawat dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, adapun lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai “Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat d RSUD Cibabat Kota Cimahi tahun 2016. Desain yang digunakan adalah deskriptif korelasional dengan teknik pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Cibabat Kota Cimahi sebanyak 198 orang, tehnik pengambilan sampel dengan proportional cluster random sampling sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 133 orang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disusun sendiri oleh peneliti sedangkan analisa data menggunakan chi square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja perawat dengan nilai p-value= 0,002 ( $p < 0,05$ ) serta nilai PR 2,513 (95% CI 1,216 – 5,197). Disarankan bagi Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi untuk memperbaiki lingkungan kerja perawat terutama dari suhu ruangan, sehingga perawat merasa nyaman dan puas dalam bekerja.*

**Kata Kunci** : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

## **1. PENDAHULUAN**

Tenaga paramedis di institusi Rumah Sakit merupakan unsur manusia yang menempati posisi strategis dibandingkan tenaga kesehatan yang lain, mereka merupakan ujung tombak dalam proses perawatan kepada pasien, sehingga diperlukan perhatian khusus dalam pengelolaannya. Pada perusahaan jasa seperti Rumah Sakit,

peran sumber daya manusia sangat diperlukan karena ia berhubungan langsung dengan kepuasan yang akan dirasakan pelanggan/pasien rumah sakit (Sujudi, 2011).

Sumber daya manusia dalam profesi keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan Rumah Sakit, karena di hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat

(Baumann, 2007). Swansburg (2000) mengatakan bahwa 40% - 60% sumber daya manusia di rumah sakit adalah tenaga keperawatan. Menurut Depkes RI tahun 2006 sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan.

Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat (Hasnita dan Sanusi, 2006).

Namun demikian, saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan, masalah-masalah tersebut diantaranya adalah yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja perawat serta lingkungan kerja yang buruk yang dapat mempengaruhi psikologis perawat itu sendiri ketika bekerja.

Profesionalisme kerja yang baik tidak terlepas dari perhatian organisasi akan kepuasan kerja yang merupakan gambaran dari keinginan dan harapan yang dirasakan akibat dari pekerjaannya. menurut Robbins dalam Badeni (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan sekerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. Faktor kepuasan kerja perawat merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh rumah sakit.

Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job*

*satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Knicky, 2014). Sedangkan menurut Juliansyah (2013) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Blum dalam As'ad (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan dan perlakuan atasan.

Penelitian di berbagai rumah sakit menunjukkan bahwa lebih dari 40% perawat mengalami ketidakpuasan kerja dan 33% perawat berumur kurang dari 30 tahun bermaksud keluar dari pekerjaan mereka (Aitken et al., 2001 dalam Patricia, 2002). Di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Jerman menunjukkan bahwa 41% perawat di rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya dan 22% diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya dalam satu tahun (Baumann, 2007). Curtis (2007) melaporkan bahwa perawat mengalami kepuasan kerja tingkat rendah hingga sedang. Penelitian di

Indonesia oleh Hakim (2014) menemukan bahwa kebanyakan perawat berada pada kepuasan kerja yang rendah. Sementara itu, Rise. dkk (2010) menemukan sebesar 55,8% perawat di rumah sakit pemerintah mengalami kepuasan kerja rendah.

Lingkungan yang kondusif menjadi perhatian khusus rumah sakit, sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya perawat itu dalam bekerja, mengenai lingkungan kerja dalam hal ini pihak Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat yang telah melakukan banyak hal demi kepuasan perawatnya, akan tetapi tentunya masih banyak kekurangan dan kelemahannya sebab lingkungan kerja ini adalah sesuatu hal yang bersifat relatif bagi perawat, yang mana lingkungan kerja ini tergantung dari sudut pandang dan kebiasaan perawat itu menilainya, baik bagi Rumah Sakit namun belum tentu bagi perawat begitu sebaliknya.

Lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat bahwa aspek-aspek diatas menjadi sumber kepuasan kerja sebab di samping hal tersebut dapat memudahkan dalam pelaksanaan tugas juga menjadi penghargaan yang bersifat non materi bagi seseorang (Badeni, 2013).

Menurut Mangkunegara (2009) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Ahyari, 2006).

Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Gangguan atau kondisi yang tidak nyaman mempengaruhi produktifitas kerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari instalasi Rekam Medik RSUD Cibabat Kota Cimahi (2016), menunjukkan bahwa *Bed Occupation Rate* (BOR) bulan Januari (65,4%), Februari (64,3%) dan Maret (66,7%), hal ini menunjukkan masih jauh dari indikator Depkes yaitu > 75%. Dari sudut pandang peneliti bahwa data tersebut hampir setengah kapasitas rawat atau hunian untuk pasien tidak terisi, sedangkan data *length of stay* (LOS) pada bulan Januari rata-ratanya berada pada kisaran (3,85), bulan Februari (3,78) dan Maret (3,45) masih jauh dari indikator Depkes, yaitu 5-12 hari.

Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat ini merupakan institusi pelayanan kesehatan yang terletak di

wilayah Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat dan merupakan Rumah Sakit tipe B non pendidikan. Penelitian dilakukan di RSUD Cibabat Kota Cimahi dengan beberapa pertimbangan yaitu bahwa Rumah Sakit ini telah lama berdiri sehingga peneliti melihat bahwa perhatian dari pihak manajemen terhadap keluhan perawat diperhatikan dengan baik berdasarkan pengalaman-pengalaman yang telah dilewati bertahun-tahun. Rumah sakit ini juga merupakan Rumah Sakit terbesar yang berada di wilayah Cimahi dengan pelayanan yang lebih kompleks jika dibandingkan dengan rumah sakit lainnya. Selain itu, sebagai suatu rumah sakit umum, tentu pasien yang berkunjung pun tidak sedikit. tercatat pada tahun 2015 sebanyak 3452 orang dirawat diruang rawat inap. Banyaknya pasien yang menggunakan pelayanan di rumah sakit ini pada umumnya tentu membutuhkan perawat yang handal sehingga menghasikan output yang maksimal. Sehingga gangguan-gangguan yang dapat menghambat pelayanan sudah sepatutnya dihindari. Gangguan tersebut dapat diakibatkan oleh berbagai alasan, diantaranya adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kerpuasan kerja perawat yang kurang diperhatikan oleh pihak manajemen.

Pra survei pada variabel kepuasan kerja yang dilakukan tanggal 26 Februari 2016 terhadap 20 orang perawat rawat inap RSUD

Cibabat Kota Cimahi dengan menanyakan sikap pegawai terkait lima dimensi kepuasan kerja menurut Robbins (2008) yaitu pekerjaan itu sendiri, upah dan promosi, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan serta kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, dimana masing-masing dimensi diwakilkan oleh satu pertanyaan.

Hasil pra survey tersebut dapat diketahui bahwa perawat RSUD Cibabat Kota Cimahi puas dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan sebesar 53%, namun sisanya masih ada yang merasa belum puas, hal ini mengindikasikan bahwa adanya ketidakpuasan perawat RSUD Cibabat Kota Cimahi dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman, situasi yang mengganggu perhatian tenaga kesehatan dalam melakukan pekerjaan akan memberikan andil besar dalam membuat kesalahan-kesalahan dalam melakukan tindakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti di lapangan, terlihat adanya beberapa kesenjangan sebagai akibat dari lingkungan kerja yang kurang nyaman yaitu perawat di ruangan terlihat tidak nyaman dikarenakan di ruangan tersebut kadang tercium bau yang kurang sedap serta suhu ruangan yang terasa panas dan pada akhirnya dapat mengganggu konsentrasi perawat saat melayani pasien.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti terhadap 20 orang perawat dapat dilihat bahwa perawat yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan fisiknya didominasi oleh karena bau yang tidak sedap kerap muncul di ruangan sebesar 55% dan suhu udara di ruangan yang kurang sejuk sebesar 40%. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja perawat yang tersebut belum bisa membuat nyaman perawat saat mereka bekerja.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di RSUD Cibabat kota Cimahi”.

## 2. TUJUAN PENELITIAN

- a. Mengetahui gambaran lingkungan kerja perawat di bangsal rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat
- b. Mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat di bangsal rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat
- c. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di Rumah

Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi yang berjumlah 198 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 133 orang diambil dengan menggunakan tehnik *proportional cluster random sampling*, proses pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner serta uji statistik yang digunakan adalah *chi square* (Sugiyono, 2011).

## 4. HASIL PENELITIAN

### A. Analisis Univariat

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran dari setiap variabel yang diteliti, dalam hal ini seperti apa gambaran Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi dengan menggunakan komputer melalui aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution 20*).

#### 1) Karakteristik Responden

##### a) Usia

Hasil penelitian yang telah dilakukan di RSUD Cibabat Kota Cimahi dapat diketahui bahwa usia responden dapat dilihat pada table di bawah ini

Tabel 1 Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase
< 20 tahun	2	1,5
21-30 tahun	102	76,6
31-40 tahun	27	20,4
>40 tahun	2	1,5
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

Tabel 1 menggambarkan bahwa jumlah perawat yang berusia 21-30 tahun 3 kali lebih banyak dari perawat yang berusia di rentang 31-40 tahun. Ini menunjukkan bahwa rata-rata usia perawat yang ada di RSUD Cibabat didominasi oleh usia 21-30 tahun.

#### b) Pendidikan

Berdasarkan pendidikan formal menunjukkan mayoritas responden yaitu berpendidikan D3 Keperawatan sebesar 63,9%, adapun data tersebut bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase
D3 Keperawatan	85	63,9
S1 Ners	48	36,1
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa perawat di RSUD Cibabat Kota Cimahi didominasi oleh perawat dengan latar belakang pendidikan D3 Keperawatan, jumlahnya hampir dua kali lipat dibandingkan dengan perawat yang mempunyai latar belakang pendidikan Ners.

#### c) Masa Kerja

Hasil penelitian analisa deskriptif mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja tersebut bisa dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Presentase
< 1 Tahun	10	7,5
1-5 tahun	80	60,1
>5 tahun	43	32,4
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

Jumlah perawat berdasarkan masa kerja yang paling banyak adalah perawat dengan masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah 1,5 kali lipat lebih banyak bila dibandingkan dengan jumlah perawat dengan masa kerja > 5 tahun.

#### d) Gambaran Lingkungan Kerja

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Gambaran Lingkungan Kerja Perawat

Variabel	Jumlah	Perse ntase (%)	
Lingku gan Kerja	Kurang Baik	83	62,4
	Baik	50	37,6

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa perawat yang merasa lingkungan kerjanya kurang baik lebih banyak bila dibandingkan dengan perawat yang merasa lingkungan kerjanya baik, bahkan bila dilihat dari kelipatan maka hampir dua kalilipatnya perawat yang merasa tidak puas.

## e) Gambaran Kepuasan Kerja

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Gambaran Kepuasan Kerja

Variabel		Jumlah	Persentase (%)
Kepuasan Kerja	Tidak Puas	82	61,7
	Puas	51	38,3

Tabel 5 menunjukkan bahwa perawat yang merasa tidak puas sebanyak 61,7%, artinya lebih dari 50% perawat ketidakpuasan tersebut dirasakan.

**B. Analisis Bivariat**

Tabel 6 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja				Jumlah		PR (95% CI)	P value
	Tidak Puas		Puas					
	n	%	n	%	n	%		
Kurang	58	69,9	25	30,1	83	100	2,513 (1,216 - 5,197)	0,002
Baik	24	48,0	26	52,0	50	100		
Total	82	61,7	56	38,3	133	100		

Jumlah perawat yang tidak puas dengan lingkungan kerja kurang baik adalah sebanyak 69,9% sedangkan perawat yang merasa tidak puas dengan lingkungan baik sebanyak 48%. Hasil uji statistik terhadap pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat didapatkan  $p\text{-value} = 0,002$  ( $p < 0,05$ )

maka dapat disimpulkan bahwa bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Kota Cimahi.

Kemudian dari hasil analisis nilai  $PR = 2,513$  (95% CI 1,216 – 5,197) yang artinya perawat yang lingkungan kerjanya kurang baik cenderung merasa tidak puas sebesar 2,5 kali lebih tinggi bila dibandingkan dengan perawat yang merasa lingkungan kerjanya baik.

**5. PEMBAHASAN**

Hasil analisis deskriptif pada tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas berada pada usia 21-30 tahun, usia tersebut berada pada tahap perkembangan usia dewasa awal. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2014) ditemukan bahwa efek moderasi usia adalah bersifat negatif artinya semakin tua usia pegawai akan memberikan efek mengurangi pengaruh reward intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Peneliti sebelumnya yaitu Douglas (1994) juga menemukan bahwa bahwa faktor usia berperan sebagai mediator dalam hubungan antara reward dengan kepuasan kerja. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa pegawai yang usianya lebih tua memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan diberikannya imbalan intrinsik. Sebaliknya pada penelitian Hakim (2014) diperoleh hasil bahwa pegawai yang usianya lebih tua memiliki tingkat kepuasan

kerja yang lebih tinggi dengan diberikannya imbalan ekstrinsik.

Usia antara 21-30 tersebut berada pada tahap perkembangan dewasa awal yang mana tahap perkembangan tersebut identik dengan peralihan dari ketergantungan ke masa mandiri, baik dari segi ekonomi, kebebasan menentukan diri sendiri, dan pandangan tentang masa depan sudah lebih realistis.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 2 mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan didapatkan mayoritas perawat memiliki latar belakang pendidikan D-III Keperawatan jumlahnya hampir dua kali lipat dibandingkan dengan perawat yang mempunyai latar belakang pendidikan Ners.

Mayasari (2009) menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dengan pekerjaan yang menantang serta tanggung jawab yang tinggi serta kemampuan dan keahlian yang baik dengan diimbangi gaji yang tinggi maka hal-hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja terhadap diri karyawan. Sebaliknya karyawan di level bawah dengan tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan yang selevelnya dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Ditinjau dari sudut hukum, definisi pendidikan berdasarkan Undang-Undang RI No 20 Tahun

2003 tentang Sindiknas, Pasal 1 ayat (1) yaitu “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan darinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Tingkat pendidikan dapat diartikan sebagai tingkat pendidikan yang diperoleh secara formal dan dibuktikan dengan ijazah. Selanjutnya, Buchari (2007) mendefinisikan Ijazah sebagai tanda pengakuan bahwa seseorang telah menyelesaikan suatu program pendidikan tertentu. Indikator tingkat pendidikan formal yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA), pendidikan tinggi (S1,dan S2). Hal ini berarti dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja Perawat di RSUD Cibabat Kota Cimahi. Perlu ditekankan bahwa peningkatan tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan yang tinggi dapat digunakan dalam meng-*update* pengetahuan guna membantu dalam menyelesaikan pekerjaan ditambah bersama dengan meningkatkan motivasi karyawan guna memicu semangat karyawan dalam pekerjaan.



Hasil analisis deskriptif pada tabel 3 mengenai karakteristik masa kerja perawat mayoritas perawat dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 60,1%, ataupun jumlahnya hampir dua kali lipat lebih banyak bila dibandingkan dengan perawat yang masa kerjanya lebih dari lima tahun. Ini mengindikasikan bahwa rata-rata perawat di RSUD Cibabat mengalami *turn over* yang lumayan tinggi. Dari hasil wawancara dengan bagian HRD yang dilaksanakan pada tanggal 27 Maret 2016 didapatkan informasi bahwa rata-rata lama kerja perawat di RSUD Cibabat ini sekitar 3 tahun, ketika penulis konfirmasi kepada perawat yang berada diruang rawat inap yang status sebagai karyawan honorer, mereka merasa tidak cukup dengan gaji yang mereka dapatkan selama ini. Dari hasil tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa *turn over* yang terjadi pada perawat di RSUD Cibabat ini karena ketidakpuasan perawat dalam hal gaji.

Menurut Webber dalam Nesyi (2015) menyatakan bahwa seseorang individu akan melakukan suatu tindakan berdasarkan pengalamannya. Petugas kesehatan yang berpengalaman akan melakukan tindakan sesuai kebiasaan yang telah diterapkan setiap harinya berdasarkan dari pengalaman yang didapat selama bekerja.

Menurut Oktaviani (2009) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada

perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Hasil analisis deskriptif tabel 4 tentang variabel lingkungan kerja perawat menunjukkan bahwa perawat yang merasa lingkungan kerjanya kurang baik lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang merasa lingkungan kerjanya baik.

Hasil analisis deskriptif seperti yang disajikan pada tabel 5 mengenai variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa perawat yang merasa tidak puas sebanyak 61,7%, artinya jumlahnya lebih banyak bila dibandingkan dengan perawat yang merasa puas.

Hasil bivariat dengan perhitungan *chi square* didapatkan *P-Value* = 0,002 ( $p < 0,005$ ) dalam artian bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Kota Cimahi. Adapun hasil analisis  $PR = 2,513$  (95% CI 1,216 – 5,197) yang artinya perawat dengan lingkungan kerja yang kurang baik cenderung merasa tidak puas 2,5 kali lebih tinggi bila dibandingkan dengan perawat yang merasa lingkungan kerjanya baik.

Hal ini menggambarkan bahwa baik ataupun buruknya lingkungan kerja dirasakan perawat akan menentukan tinggi rendahnya

kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hakim (2014) yang menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (As'ad, 2008). Sejalan dengan itu Martoyo (2000) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antar nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun nonfinansial.

Lingkungan kerja fisik menjadi 6. faktor pendukung dan kontributor penting tercapainya kepuasan kerja (Fathona, 2010). Keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang ada di sekitar tempat kerja setiap karyawan, dalam hal ini adalah berupa tempat fisik seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari disebut

dengan lingkungan kerja fisik (Mayasari, 2009). Lingkungan kerja fisik yang bagus akan berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan (Curtis, 2007). Untuk menciptakan iklim yang menyenangkan perlu adanya pengaturan dan pengontrolan lingkungan kerja yang sifatnya fisik seperti halnya dalam pengaturan penerangan tempat kerja, suara-suara gaduh, udara, kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja. Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa perawat selalu merasa tidak nyaman dengan suasana ruangan yang suhunya panas, sehingga perawatpun mudah lelah ketika bekerja. Apabila lingkungan kerja tersebut menyenangkan, maka karyawan akan bekerja dengan gairah dan lebih serius (Suprayitno dan Sukir, 2007). Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan efek yang baik pula pada pekerjaan karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Simpulan**

1. Mayoritas perawat (62,4%) merasa lingkungan kerja di RSUD Cibabat Kota Cimahi Kurang baik.
2. Perawat di RSUD Cibabat Kota Cimahi sebanyak 61,7% merasa tidak puas
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di

RSUD Cibabat Kota Cimahi dengan *P-Value* = 0,002 ( $p < 0,005$ ).

**b. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, penulis bermaksud memberikan saran sebagai suatu pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi yaitu sebagai berikut:

**1. Saran Praktis**

Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi khususnya pimpinan (Direktur Utama) harus lebih memperhatikan mengenai suhu di setiap ruangan perawatan sehingga perawat yang sedang bekerja merasa nyaman dan puas dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Pioner Jaya: Bandung.
- As'ad, M. 2008. *Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bauman, A. 2007. *Positive Practice Environment: Quality Workplace = Quality Nurses*.
- Buchari, 2007. *Kebisingan Industri dan Hearing Conservation Program*, Repositori USU.
- Curtis, W. 2007. *Management and Organizational Behaviour*, 3<sup>rd</sup> edition. McDraw Hill. New York.
- Depkes RI. 2006. *Pedoman Sasaran Keselamatan Pasien*. Jakarta.
- Departmen Pendidikan Nasional, 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Depdiknas.
- Douglas, H. Brown. 1994. *Teaching By Principle: An Interactive Approach to Language Pedagogy*. New Jersey: Practice Hall Regents.
- Fathona, N. (2010). *Bimbingan Karir dan Pembuatan Keputusan Karir*. Skripsi. FIP UPI. Bandung: Tidak Diterbitkan.
- Hakim. *et al*, 2014. *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang UGD RSUD Salewangang Maros*. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Hasnita, E dan Sanusi, R. 2006. *Ciri-Ciri Iklim Organisasi dan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Dr. Achmad Moechtar Bukitinggi*. Yogyakarta: UGM. Yogyakarta.
- Juliansyah, Noor. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Kreitner, Robert dan Agelo Knicki. 2014. *Organizational Behavioral*. Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit Refika Aditama, Jakarta
- Martoyo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta.
- Mayasari, Agustina. 2009. *Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang*. Pascasarjana IKM-Undip.

- Nesy, Ima. 2015. *Hubungan Antara Kepatuhan Penggunaan APD Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bangunan PT. Adhi Karya Tbk. Proyek Rumah Sakit Telogorejo Semarang*. Skripsi. Semarang. Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.
- Oktaviani, V.A. 2009. *Hubungan Antara Sanitasi Fisik Rumah dengan Kejadian ISPA Pada Balita*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Patricia, A. 2002. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: konsep, proses, dan praktik* (Yasmi Asih, Devi yulianti, Monica ester, Terjemahan), (Ed4) vol. 1 Jakarta: EGC
- Rise, dkk. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Wacana*, 13 (4). ISSN. 1411-0199. Diakses pada tanggal 23 April 2016.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- RSUD Cibabat, 2016. *Rekam Medik Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat*. Cimahi.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta, Jakarta.
- Sujudi, S. A. 2011. *Buku Ajar Mikrobiologi Kedokteran*, Edisi Revisi, 153, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Suprayitno dan Sukir, 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 1, Desember.
- Swansburg, Russel. C. 2000. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Terjemahan*. Jakarta: EGC