

ABSTRACT

Introduction; Work environment is one factor that is very influential on the emergence of job satisfaction. Job satisfaction is an assessment or a reflection of the worker's feelings towards his work and everything that is faced in his work environment. The purpose of this research is to analyze the relation of work environment with job satisfaction of nurses at inpatient room of Perkebunan Hospital Jember. **Method;** The design of this research is correlation using cross sectional approach. The population in this study were all nurses of Jember Clinic Hospital who worked in inpatient unit with balanced treatment class, that is first class and VIP class of 72 people spread in six inpatient rooms. Samples taken 61 respondents obtained by sampling technique using simple random sampling. **Result;** Data collection using questionnaires. Analysis of data using chi square ($\alpha = 0,05$) got value p value 0,027, so it can be concluded that there is relation of work environment with job satisfaction of nurse at inpatient room of RS Perkebunan Jember. **Discussion;** Suggestion for nurses should improve again aspects of the work environment, both physical and non physical work environment in order to form a more comfortable environment so that job satisfaction is increasing.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Nurse in Inpatient Room
References: 27 (2008-2017)

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk dirasakan bagi setiap pekerja, karena akan berdampak pada output dari pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya (Umar, 2008).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada timbulnya kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala

sesuatu yang ada di sekitar para pekerja, yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dimana dari masing-masing lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan (Sedarmayanti, 2011).

Menurut Luthans (2006, dalam Ghofar 2013) apabila kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja

bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja para karyawan.

Survei yang dilakukan oleh salah satu situs pencari kerja terbesar saat ini (*Jobstreet*) di bulan September 2014 pada 17.263 responden, didapatkan hasil bahwa sekitar 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka (Fatah, 2017).

Studi pendahuluan tingkat kepuasan kerja di Rumah Sakit Perkebunan Jember kepada sepuluh perawat secara acak didapatkan hasil 30% kurang puas, terutama pada sistem pengupahan dan kejenuhan saat bekerja. Usaha untuk membuat

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini diawali dengan pengambilan data awal dengan persetujuan pihak RS Perkebunan Jember, pada tahap 2 peneliti menentukan sasaran atau responden yang akan diteliti, selanjutnya peneliti akan menjelaskan tujuan, teknik, serta cara pengisian kuesioner yang telah disediakan. Pada tahap 3 responden dimintai mendatangi lembar persetujuan menjadi responden. Tahap ke 4 peneliti membagikan kuesioner

lingkungan tempat kerja nyaman telah dilakukan, namun belum ada yang melakukan survei atau penelitian apakah kenyamanan lingkungan ini berdampak pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit ini.

Masalah yang diteliti ini berkaitan dengan 1) Mengidentifikasi lingkungan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Perkebunan Jember 2) Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Perkebunan Jember 3) Menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Perkebunan Jember.

untuk mengukur tingkat kenyamanan lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat.

Metode penelitian ini menggunakan analitik kuantitatif dengan pendekatan *cros sectional*. Teknik sampling yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap. Jumlah populasi yang ada di RS Perkebunan berjumlah 72 orang dan

jumlah sampel yang di ambil sebanyak 61 orang.

Data yang terkumpul pada penelitian ini meliputi data demografi dan data khusus 1) usia; 2) jenis kelamin; 3) lama kerja; 4) lingkungan

kerja; 5) kepuasan kerja. Pengolahan data yang diperoleh dari analisis kuantitatif menggunakan desain penelitian studi korelasi dengan uji *chi-square*.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia di Ruang Rawat Inap RS Perkebunan Jember Bulan Januari Tahun 2018 (n=61)

Usia	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
< 25 th	8	13,1
25-40 th	21	34,4
> 40 th	32	52,5
Total	61	100

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap RS Perkebunan Jember Bulan Januari Tahun 2018 (n=61)

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Laki-laki	20	32,8
Perempuan	41	67,2
Total	61	100

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja di Ruang Rawat Inap RS Perkebunan Jember Bulan Januari Tahun 2018 (n=61)

Lama Kerja	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
< 1 tahun	5	8,2
1-5 tahun	23	37,7
>5 tahun	33	54,1
Total	61	100

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Perkebunan Jember Bulan Januari Tahun 2018 (n=61)

Lingkungan Kerja	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Nyaman	48	78,7
Sangat Nyaman	13	21,3
Total	61	100

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Perkebunan Jember Bulan Januari Tahun 2018 (n=61)

Kepuasan Kerja Perawat	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Tidak puas	33	54,1
Puas	15	24,6
Sangat puas	13	21,3
Total	61	100

Tabel 6 Distribusi Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Perkebunan Jember Bulan Januari Tahun 2018 (n=61)

Lingkungan kerja perawat	Kepuasan kerja perawat			Total	P Value
	Tidak puas	Puas	Sangat puas		
Nyaman	30 (49,2%)	14 (23,0%)	4 (6,6%)	48 (78,7%)	0,000
Sangat Nyaman	3 (4,9%)	1 (1,6%)	9 (14,8%)	13 (21,3%)	
Total	33 (54,1%)	15 (24,6%)	13 (21,3%)	61 (100%)	

Tabel 7 Distribusi Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Perkebunan Jember Bulan Januari Tahun 2018 (n=61)

Lingkungan kerja perawat	Kepuasan kerja perawat		Total	P Value
	Tidak puas	Puas		
Nyaman	30 (49,2%)	18 (29,5%)	48 (78,7%)	0,027
Sangat Nyaman	3 (4,9%)	10 (16,4%)	13 (21,3%)	
Total	33 (54,1%)	28 (45,9%)	61 (100%)	

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari seluruh responden di ruang rawat inap RS Perkebunan Jember sejumlah 61 (100%) responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat nyaman dirasakan oleh sejumlah 13 responden (21,3%) dan lingkungan kerja nyaman sejumlah 48 responden (78,7%).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja

yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2011).

Peneliti berasumsi bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi para pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga dengan perawat, ketika perawat merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, seperti tersedianya peralatan yang mendukung kerja, lingkungan bersih dan rapi, hubungan dengan sesama rekan kerja baik, penghasilan yang didapatkan sesuai dengan yang diinginkan, maka perawat akan lebih bersemangat untuk melakukan proses produksi, dalam hal ini adalah melakukan pelayanan keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari seluruh responden di ruang rawat inap Perkebunan Jember yaitu 61 orang (100%) menunjukkan bahwa responden yang merasa tidak puas sebanyak 33 orang (54,1%) dan responden yang merasa puas sebanyak 28 responden (45,9%).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan wujud dari persepsi karyawan yang tercermin

dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan dan suatu bentuk interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaannya, kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan manajemen perilaku yang efektif (Aiken, 1994 dalam Pratiwi, 2015).

Dalam penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa setiap pekerja membutuhkan kepuasan dalam bekerja agar dapat melakukan proses produksi secara maksimal. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja akan timbul apabila apa yang dirasakan pekerja sesuai atau bahkan lebih tinggi dari harapannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Berdasarkan tabulasi silang yang dilakukan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap diperoleh data

bahwa perawat rawat inap di Rumah Sakit Perkebunan Jember sebagian besar merasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya yaitu sebanyak 48 responden (78,7%) dengan rincian responden merasa tidak puas sebanyak 30 orang (49,2%) dan responden puas sebanyak 18 orang (29,5%). Sedangkan untuk responden yang merasa sangat nyaman terhadap lingkungan kerjanya sebanyak 13 responden (21,3%) dengan rincian responden merasa tidak puas sebanyak 3 orang (4,9%) dan responden puas sebanyak 10 orang (16,4%).

Berdasarkan hasil uji statistik tentang hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Perkebunan Jember menggunakan uji *chi-square* dengan nilai signifikan ($P\text{-value} = 0,027$) $< \alpha$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Perkebunan Jember.

Hasil penelitian dalam penelitian ini didapatkan bahwa sebagian besar responden merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya

tetapi tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini bisa terjadi karena penentu dari kepuasan kerja bukan hanya terletak pada keadaan lingkungan kerjanya. Banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kepemimpinan, pemenuhan kebutuhan, persamaan, ketidakcocokan terhadap pekerjaan, motivasi, keadilan, dan sebagainya. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja, tetapi dalam penelitian ini lingkungan kerja bukan merupakan faktor yang utama atau dominan sebagai penentu kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Perkebunan Jember.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Lingkungan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Perkebunan Jember sebagian besar sudah nyaman
- 2) Perawat rawat inap di Rumah Sakit Perkebunan Jember sebagian besar tidak puas terhadap kerjanya
- 3) Lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Perkebunan Jember.

Saran

1) Perawat dan petugas kesehatan; Perawat hendaknya memperbaiki lagi aspek-aspek pada lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, agar terbentuk lingkungan yang lebih nyaman lagi sehingga kepuasan kerja pun semakin meningkat. 2) Institusi pelayanan kesehatan; Manajemen hendaknya lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawainya karena akan berdampak pada kinerja pegawai dan mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang akan dihasilkan. 3) Peneliti selanjutnya; Pada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan menggunakan metode penelitian yang lain serta dapat meminimalisir variabel confounding.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein. (2008). *Riset SumberDaya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Asmuji. (2012). *Manajemen Keperawatan, Konsep dan Aplikasi*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Fatah. (2017). *Kondisi Kepuasan Karyawan di Indonesia Tentang Pekerjaannya*. (online). <http://www.psikoma.com/kondisi-kepuasan-karyawan-di-indonesia-tentang-pekerjaannya/>. Diakses pada tanggal 19 Desember 2017.
- Pratiwi, Margareta. (2015). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Pabundu, T. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rusminingsih, E. (2017). Analisis Kepuasan Pelayanan Keperawatan Pada Pasien Peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di RSUD Pandan Arang Boyolali. *The 5th Urecol Proceeding*, 69-70.

Pelaksana di Ruang Bangsal Rawat Inap RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. *Scientia Journal*, 4(3), 248-254.

Gunawan. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Maton Land Pekanbaru*. Naskah Publikasi. <https://repository.uin-suska.ac.id>. Diakses pada tanggal 07 Desember 2017.

Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

