



HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MITRA MEDIKA MEDAN

Relationship Of The Work Environment With Nurse's Job Satisfaction In Partner Medika Hospital Medan

Mulidan^K, Eki Maryo, Hizrah Hanim, Jesika Herayati S.

Departemen D-3 Keperawatan Fakultas farmasi dan Kesehatan, Institut Kesehatan Helvetia, Medan

Email Penulis^K: mulidanzakaria@helvetia.ac.id

ABSTRAK

Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit, dimana hampir di setiap negara hingga 80% pelayanan diberikan oleh perawat. Tenaga keperawatan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pelayanan yang diberikan oleh sebuah Rumah Sakit, karena pelayanan keperawatan memberikan pelayanan konstan dan berkesinambungan dengan pelanggan seperti pasien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit Mitra Medika Medan Tahun 2020. Desain Penelitian ini menggunakan *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah perawat di rumah sakit Mitra Medika berjumlah 193 responden. jumlah sampel dengan metode pengambilan *accidental sampling* 66 responden. analisa data yang digunakan yaitu analisa univariat dan analisa bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik 58 responden (87,9%), dan kepuasan kerja perawat puas 53 responden (80,3%). Hasil uji statistik dengan uji *Chi-Square* ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai $p \text{ value} = 0,006$. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit Mitra Medika Medan Tahun 2020. Disarankan kepada rumah sakit untuk memberikan fasilitas kamar mandi di setiap ruangan perawat sehingga tingkat kepuasan kerja perawat lebih berkualitas.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Perawat

ABSTRACT

Nursing services are a determining factor for the success of health services in hospitals, where almost in every country up to 80% of services are provided by nurses. Nursing personnel provide a considerable contribution to the services provided by a hospital, because nursing services provide services to the constant and continuous with the customers as patients. The purpose of this study was to determine the relationship of work environment with job satisfaction of nurses in the Hospital of Mitra Medika Medan 2020. Design Of This study used an analytic survey with a cross-sectional approach. The population of the nurses in Mitra Medika hospital amounted to 193 respondents. The number of samples was 66 respondents. data analysis used univariate and bivariate analyses using Chi Square test. The results showed that the work environment was good for 58 respondents (87.9%), and job satisfaction of nurses satisfied 53 respondents (80.3%). The results of statistical test with the Chi-Square test showed a relationship work environment with job satisfaction of nurses found with $p \text{ value} = 0.006$. The conclusion in this study showed that was a significant relationship between work environment and job satisfaction of nurses in Mitra Medika Hospitals Medan 2020. it is recommended to the hospital to provide bathroom facilities in every room of the nurses so that the level of job satisfaction of nurses of higher quality.

Keywords: Work Environment, Nurse Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit, dimana hampir di setiap negara hingga 80% pelayanan diberikan oleh perawat. Tenaga keperawatan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pelayanan yang diberikan oleh sebuah Rumah Sakit, karena pelayanan keperawatan memberikan pelayanan konstan dan berkesinambungan dengan pelanggan yaitu pasien dan keluarganya selama 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu. Oleh karena itu pelayanan tenaga keperawatan menentukan mutu dan membentuk *image* rumah sakit. Penelitian Aitken et al menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perawatan pasien adalah pengambilan keputusan yang efektif, kerjasama tim, *clinical evidence based* dan kepuasan kerja perawat (1,2).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam organisasi pelayanan kesehatan, khususnya di bidang keperawatan. Kepuasan kerja perawat sangat dibutuhkan bagi perawat agar meningkatkan pelayanan kesehatan. Penelitian Sahyuni di RSUD.H.Abdul Aziz Marhaban Kalimantan Selatan sebanyak (51,3%) responden menyatakan tidak puas terhadap lingkungan kerja dan (47,3%) responden merasakan puas terhadap lingkungan kerja. Menurut penelitian Kundre dari 38 responden menyatakan sebanyak 23 orang responden (60,5%) merasakan kepuasan kerja dalam kategori merasa tidak puas dan 15 responden (39,5%) merasakan puas (3).

Menurut Jomalina dari 94 responden sebanyak 53 responden (56,4%) merasakan kepuasan kerja dengan kategori puas dan sebanyak 41 responden (43,6%) dalam kategori merasa kurang puas. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang kepuasan kerja yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya (4).

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula berpengaruh negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkat efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang negatif, maka pekerja tersebut mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan akibatnya akan terjadi suatu pemborosan-pemborosan atau pengeluaran biaya yang lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan (5,6).

Penelitian Hakim (2014) dari 36 responden sebanyak 27 orang responden (75%) merasakan lingkungan kerja dalam kategori baik, sedangkan sebanyak 9 orang responden (25%) dalam kategori buruk, dan dari 36 orang responden 33 orang (91,7%) responden merasakan kepuasan kerja dalam kategori baik, dan sebanyak 3 orang (8,3) dalam kategori buruk. Menurut penelitian Atencio,dkk menunjukkan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, mempertahankan perawat dan mengurangi omset (1,4).

Tujuan Penelitian Untuk mengetahui distribusi frekuensi Lingkungan Kerja Perawat di Rumah Sakit Mitra Medika Medan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey analitik* yaitu suatu penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena itu terjadi, kemudian melakukan analisis dinamika korelasi antara Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah

Sakit Mitra Medika Medan. Penelitian *survey analitik* dilakukan melalui pendekatan *cross Sectional*. Lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah Rumah Sakit Mitra Medika Medan. Populasi adalah seluruh objek yang akan diteliti dan karakteristik yang ditentukan. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Mitra Medika Medan sebanyak 193 perawat pada tahun 2020 (7,8).

Sampel adalah bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive sampling* dan peneliti mengambil sampel sebanyak 66 orang pasien dengan menggunakan rumus *slovin* (7).

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Perawat, Lama Pekerjaan di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

Karakteristik	Jumlah	
	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	31	46,3
Perempuan	35	52,2
Total	66	100
Umur		
Masa remaja akhir (17-25)	18	27,3
Masa dewasa awal (26-35)	26	39,4
Masa dewasa akhir (36-45)	22	33,3
Total	66	100
Pendidikan		
Diploma Keperawatan	35	52,2
S1 Ners	31	47,8
Total	66	100
Lama Pekerjaan		
1-3 Tahun	37	56,1
>3-5 Tahun	29	43,9
Total	66	100

Berdasarkan tabel 1 di Rumah Sakit Mitra Medika Medan, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 66 responden, mayoritas responden perempuan 35 responden (52,2%), sedangkan laki-laki berjumlah 31 (46,3%) mayoritas usia yang paling banyak adalah usia masa dewasa awal 26-35 tahun sebanyak 26 responden (39,4%) dan masa dewasa akhir 36-45 sebanyak 22 responden (33,3%) dan masa remaja akhir 17-25 sebanyak 18 responden (27,3%). Untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 66 responden, yang berpendidikan diploma keperawatan berjumlah 35 responden (52,2%) dan S1 Ners berjumlah 31 (47,8%). Sedangkan karakteristik responden berdasarkan lama pekerjaan dari 66 responden yang lama pekerjaan 1-3 tahun berjumlah 37 responden (56,1%) sedangkan >3-5 tahun sebanyak 29 responden (43,9%).

Analisis Univariat

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan

Lingkungan Kerja	Jumlah	
	f	%
Buruk	8	12,1
Baik	58	87,9
Total	66	100

Berdasarkan tabel 2. diatas di rumah Sakit Mitra Medika Medan dari 66 responden menunjukkan lingkungan kerja dengan kategori baik sebanyak 58 responden (87,9%), dan yang menunjukkan lingkungan kerja dengan kategori buruk berjumlah 8 responden (12,1%).

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Mitra Medika Medan.

Kepuasan Kerja	Jumlah	
	f	%
Tidak Puas	13	19,7
Puas	53	80,3
Total	66	100,0

Berdasarkan tabel 3 diatas di Rumah Sakit Mitra Medika Medan dari 66 responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat dengan kategori puas sebanyak 53 responden (80,3%) sedangkan kepuasan kerja perawat dengan kategori tidak puas sebanyak 13 responden (19,7%).

Analisis Bivariat

Tabel 4.

Tabulasi Silang antara Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Mitra Medika Medan.

Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Perawat				Jumlah		Signifikan
	Tidak Puas		Puas				
	f	%	f	%	F	%	
Buruk	5	7,6	3	4,5	8	12,1	0,006
Baik	8	12,1	50	75,8	58	87,9	
Total	13	19,7	53	80,3	66	100	

Berdasarkan tabel 4 di Rumah Sakit Mitra Medika Medan dapat dilihat tabulasi silang antara hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSU Mitra Medika Tanjung Mulia Tahun 2020. Bahwa dari 66 responden lingkungan kerja yang buruk dengan kepuasan kerja perawat tidak puas sebanyak 5 (7,6%) responden dan puas sebanyak 3 (4,5%) responden. Sedangkan, lingkungan kerja yang baik dengan kepuasan kerja perawat tidak puas sebanyak 8 (12,1%) responden dan puas sebanyak 50 (75,8%) responden. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mitra Medika Medan dengan menggunakan *continuity corecction* dengan nilai signifikan atau nilai p-value (0,006) dan nilai $< (0,05)$ artinya ada hubungan antara hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat Di Rumah Sakit Mitra Medika.

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 2. diatas dari 66 responden menunjukkan lingkungan kerja dengan kategori buruk sebanyak 8 responden (12,1%), dan yang menunjukkan lingkungan kerja dengan kategori baik berjumlah 58 responden (87,9%). Penelitian ini sejalan dengan Sandra dengan judul Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Solok dari 62 responden sebanyak 32 responden dalam kategori baik 32 (51,6%) dan sebanyak 30 responden dalam kategori buruk (48,4%) (2).

Penelitian ini tidak sejalan dengan Aditya dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Razer Brothers dari 130 responden sebanyak 99 responden (76,15%) dengan kategori sedang dan sebanyak 27 responden (20,77%) dengan kategori tinggi dan sebanyak 4 responden (3,08%) dengan kategori rendah (9).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan (10).

Menurut asumsi peneliti lingkungan kerja mayoritas dalam kategori baik, tetapi di RSUD Mitra Medika Medan sebagian kecil lingkungan kerjanya dalam kategori buruk yaitu salah satunya tidak semua disetiap ruangan ada toilet perawatnya. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin puas dan nyaman perawat dalam bekerja di dalam ruangan tersebut. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidaknyaman perawat dalam bekerja terutama jika sarana dan prasarana tidak memadai atau kurang lengkap.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat distribusi frekuensi kepuasan kerja dalam kategori tidak puas sebanyak 13 (19,7%) dan kepuasan kerja dengan kategori puas sebanyak 53 (80,3%). Penelitian ini sejalan dengan Sandra dengan judul Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Solok dari 62 responden sebanyak 32 responden dalam kategori puas (51,6%) dan sebanyak 30 responden dalam kategori tidak puas (48,4%) (2).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Abdillah dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi Tahun 2016 yaitu dapat diketahui bahwa dari 133 responden sebanyak 82 responden (61,7%) merasa tidak puas dan 51 responden (38,3%) puas. Penelitian ini tidak sejalan dengan Kundre dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Keperawatan Di Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado dimana hasil yang didapatkan dari 38 responden mayoritas tingkat kepuasan dengan kategori tidak puas 23 (60,5%) responden dan 15 responden (39,5%) merasa puas (3,11).

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 (10,12).

Menurut asumsi peneliti kepuasan kerja perawat di rumah sakit Mitra Medika Medan mayoritas puas, akan tetapi sebagian kecil tidak puas dikarenakan kurang puasnya terhadap jumlah gaji, sistem penggajian kadang telat dikarenakan pada saat pandemi jumlah pasien di rumah sakit sedikit sehingga pemasukan menjadi berkurang. seperti yang kita ketahui pada masa pandemi *covid-19* ini berdampak besar terhadap rumah sakit dimana masyarakat menjadi takut berobat ke rumah sakit karena masyarakat beranggapan penularan *covid-19* itu lebih rentan. oleh karena itu mereka memilih

pengobatan mandiri di rumah dan fasilitas kesehatan terdekat lainnya. hal ini menyebabkan penurunan pasien di rumah sakit dan mempengaruhi pendapatan dan sistem gaji di rumah sakit tersebut.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Mitra Medika Medan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mitra Medika Medan Tahun 2020 dengan menggunakan chi square dengan nilai signifikan atau nilai p-value (0,006) dan nilai α (0,05) artinya ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat Di Rumah Sakit Mitra Medika Tahun 2020. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sandra dengan nilai signifikan atau nilai p-value= 0,000 < α (0,05) artinya ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Solok (2).

Menurut penelitian Jomalina dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Massenrempulu Enrekang lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat. Didapatkan nilai signifikan atau nilai dengan p value=0,001 < (0,005) (4) .

Adanya hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. lingkungan kerja yang baik akan membuat perawat dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan efisien yang berakibat adanya kepuasan kerja bagi perawat tersebut. begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan mengganggu perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien yang berakibat timbulnya ketidakpuasan akan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat juga dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran kepala ruangan dalam memperlakukan karyawannya. Hal ini perlu ditanamkan kepada kepala ruangan agar diciptakan suatu keterbukaan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya (2).

Menurut asumsi peneliti tingkat pencahayaan di tempat kerja sudah cukup baik sehingga dapat memberikan semangat dalam bekerja, tatanan meja dan kursi sudah tersusun dengan rapi, kemudian untuk warna dinding sudah sangat terkesan bagus. untuk suhu udara di dalam tempat kerja dalam keadaan normal kemudian untuk bunyi bising di tempat kerja tidak ada sehingga perawat dapat dengan baik dalam melakukan pekerjaan karena jauh dari kebisingan dari luar. Akan tetapi untuk fasilitas seperti kamar mandi belum terpenuhi di setiap ruangan kerja perawat. Kemudian untuk hubungan perawat dengan sesama rekan kerja sudah terjalin dengan baik sehingga di dalam melakukan asuhan keperawatan sudah baik, hubungan atasan dengan karyawan sudah tercipta sangat baik sehingga tercipta suasana akrab antara para karyawan dengan pimpinan. Dan untuk kepuasan kerja dalam mayoritas puas akan tetapi sebagian kecil dirasakan tidak puas dikarenakan insentif yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan tidak seimbang. Kemudian sistem penggajian juga sering telat.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai signifikan atau nilai p-value (0,006) dan nilai < (0,05) di rumah sakit Mitra Medika Medan.

.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Bapak/Ibu Pimpinan Rumah Sakit Mitra Medika Medan yang telah memberikan izin untuk meneliti di Rumah Sakit Mitra Medika Medan

DAFTAR PUSTAKA

1. Hakim A, Yassir M, Nur M. Pengaruh Hubungan Ineterpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang UGD RSUD Salewangang Maros. *J Ilm Kesehat Diagnosisi*. 2014;4(5):41–548.
2. Sandra, Rhona; Sondari D. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Solok. *Medisains J Ilm Ilmu-ilmu Kesehat*. 2017;15(3):1.
3. Kunder R. Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Keperawatan di Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado. *J Keperawatan*. 2018;6(1):1–7.
4. Jomalina A, Sidin AI, Mallongi A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Massenrempulu Enrekang. *J Kesehat Masy*. 2018;2(1):494–494.
5. Andri saputra dan seno. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *J Chem Inf Model*. 2019;53(9):1–25.
6. Maslichah NI, Hidayat K. Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016). [Skripsi]. Brawijaya University; 2017.
7. Muhammad I. Panduan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah. Bandung: Cipta pustaka Media Perintis; 2016. 80-98 p.
8. Dewi AH. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawatan di RSU Haji Medan. [Skripsi]. Universitas Medan Area; 2017.
9. Pratama AN. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. [Skripsi]. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta; 2016.
10. Suwardi D. Buku K3lh. Yogyakarta: Penerbit Gava Media; 2018. 211-216 p.
11. Abdillah H. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi Tahun 2016 Hadi. [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Sukabumi; 2016.
12. Rahmawati NV, Saputra MG, Suratmi S, Yusroh RA. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Seroja dan Teratai Rumah Sakit Umum Dr. Soegiri Lamongan. *J Heal Care*. 2021;2(3).