

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT**

## **RUMAH SAKIT SYAFIRA PEKANBARU**

**OLDEMAR**

**Email : oldegiordano@gmail.com**

**Pembimbing : Mariaty Ibrahim**

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi FISIP Universitas Riau  
Kampus bina widya jl.H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-  
Telp/Fax. 0761-63277

### **ABSTRACT**

This study aimed to determine the effect of work environment on job satisfaction of nurses in Syafira Hospital Pekanbaru. Work environment as an independent variable (X) has been formulated by the company that physical work environment and Non-physical work environment. While job satisfaction as the dependent variable (Y). study was conducted on nurses in Syafira Hospital Pekanbaru by 63 people.

Data obtained from the questionnaire and further processed and then tested using statistical analysis such as simple regression analysis , t test, correlation analysis and determination using SPSS program.

The results showed that the test results of hypothesis testing.  $t_{count}(7,750) > t_{table} (2,000)$ . This suggest that the work environment affect the level of job satisfaction. The magnitude of the influence of environment on job satisfaction of nurses in Syafira Hospital Pekanbaru is 49,6%.

Keyword : physical work environment, Non-physical work environment and Job satisfaction.

### **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan masa yang akan datang. tanpa adanya tenaga kerja bisa dipastikan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik. tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan ,untuk mencapai tujuan yang diharapkan, tenaga kerja memerlukan perhatian yang sangat serius dari pihak perusahaan.

Tenaga kerja merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan masa yang akan datang. tanpa adanya tenaga kerja bisa dipastikan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik. tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan ,untuk mencapai tujuan yang diharapkan, tenaga kerja memerlukan perhatian yang sangat serius dari pihak perusahaan.

Rumah Sakit Syafira Pekanbaru adalah salah satu Rumah Sakit Khusus Bedah di kota Pekanbaru. Rumah Sakit Syafira Pekanbaru awalnya berupa Klinik Khusus Kandungan dan Anak, namun seiring berjalannya waktu, Klinik tersebut berkembang menjadi Rumah Sakit Khusus Bedah dan Kebidanan Syafira yang telah memenuhi standar pelayanan rumah sakit serta lulus akreditasi tingkat dasar.

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 Syafira Pekanbaru 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 relative bagi perawat, yang mana lingkungan kerja ini tergantung dari sudut mana perawat itu menilainya, baik bagi perusahaan namun belum tentu bagi perawat begitu sebaliknya.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui lingkungan kerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Untuk mengetahui kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

## **Telaah pustaka**

### **Lingkungan kerja**

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayati , 2001:1)

Menurut **Ahyari dalam Nuraini (2013)**, lingkungan kerja adalah kondisi

dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manejer perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan.

### **Jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu **Sedarmayanti (2001:21)**:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Kepuasan kerja**

Menurut **Robbins (2003 : 78)** kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

**Handoko** dalam **Sutrisno (2009)**, mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut **Robbins**, ada empat variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

1. kerja yang secara mental menantang. pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.
2. ganjaran yang pantas yaitu berkenaan dengan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Yaitu berkaitan dengan kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan
4. Rekan sekerja yang mendukung

### Metode penelitian

Penelitian dilaksanakan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang berlokasi di jalan Jendral Sudirman No. 134, Pekanbaru.

Populasi diambil adalah seluruh tenaga kerja keperawatan pada rumah sakit Syafira Pekanbaru yang berjumlah 167 orang perawat. Dan jumlah sampel sebanyak 63 responden, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, Teknik

pengambilan sampel Menggunakan metode *Purposive sampling*.

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan sekunder. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data, adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara
- b. Questioner

### Analisis data

Analisis data yang digunakan oleh peneliti menggunakan :

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

#### Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

#### Regresi Linier Sederhana

Sedangkan untuk memperkuat analisis deskriptif dan analisis kuantitatif (statistik) tersebut penulis menggunakan metode regresi linier sederhana.

untuk menganalisa koefisien dan korelasi linier sederhana ( $r$ ) atau untuk melihat hubungan keduanya dilihat dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

( Sugiyono, 2000 )

## Uji validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $> r$  tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto, 2007)

## Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai  $\alpha$  dan  $r$  tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha*  $> r$  tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi  $r^2$  pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi mempunyai range antara 0 sampai ( $0 < r^2 < 1$ ).

Semakin besar nilai ( $r^2$ ) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $r^2$ )

mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

## Uji Signifikasi Individu - t

Uji  $t$  ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $x$  (lingkungan kerja) dengan variabel  $y$  (kepuasan kerja). (Husein Umar, 2011)

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

$H_a$  (alternatif) :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_o$  (nol) :  $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

$H_a$  : Ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

$H_o$  : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,252. Diketahui nilai  $r$  hitung seluruh item pernyataan variabel  $\geq 0,252$ . Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

### Tabel

#### Hasil Uji Validitas Kuesioner Pada Variabel Lingkungan Kerja (X)

| Item | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | R tabel | Keterangan |
|------|-----------------------------------------|---------|------------|
| L1   | 0.511                                   | 0,252   | Valid      |
| L2   | 0.625                                   | 0,252   | Valid      |
| L3   | 0.481                                   | 0,252   | Valid      |
| L4   | 0.487                                   | 0,252   | Valid      |

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Selanjutnya uji validitas terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap 63 responden yaitu sebagai berikut :

### Tabel

#### Hasil Uji Validitas Kuisisioner pada Variabel kepuasan Kerja (Y)

| Item | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | R tabel | Keterangan |
|------|-----------------------------------------|---------|------------|
| K1   | 0.523                                   | 0,252   | Valid      |
| K2   | 0.663                                   | 0,252   | Valid      |
| K3   | 0.426                                   | 0,252   | Valid      |
| K4   | 0.429                                   | 0,252   | Valid      |
| K5   | 0.607                                   | 0,252   | Valid      |
| K6   | 0.582                                   | 0,252   | Valid      |
| K7   | 0.423                                   | 0,252   | Valid      |
| K8   | 0.552                                   | 0,252   | Valid      |

Sumber : Data olahan SPSS, 2015

Dari tabel dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel Kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *r tabel product moment* sebesar 0,252. Hal ini berarti bahwa 8 item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 63 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*. dengan realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 63 responden dapat bahwa variabel Lingkungan kerja (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Untuk variabel Lingkungan kerja (X) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,734 dan dinilai baik sedangkan untuk variabel kepuasan kerja (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,810 dan dinilai dapat diterima.

Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

### Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja perawat Rumah sakit Safira Pekanbaru digunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS. Dari hasil perhitungan analisis sederhana dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Persamaan regresi linear sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12.327 + 0,1230X$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja  
a = Konstanta  
b = Koefisien regresi variabel dependen  
X = Lingkungan Kerja

Kepuasan kerja =  $12.327 + 0,1230$   
Lingkungan Kerja

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

a. Nilai Konstanta (a) sebesar 12.327 Artinya adalah apabila Lingkungan Kerja diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja bernilai 0.1230.

b. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,1230 , Artinya adalah bahwa setiap Lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,1230.

### Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r<sup>2</sup>). Diketahui nilai R Square sebesar 0,496. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Signifikasi Individu (Uji-t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel indepen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 63 - 1 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 61 : 0,025 \\ &= 2.000 \end{aligned}$$

Keterangan:

n : Jumlah

k : Jumlah variabel bebas

I : Konstan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat terbukti bahwa hipotesis secara alternatif adapat diterima bahwa Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Dengan demikian diketahui t hitung (7,750) > t tabel ( 2.000) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal tersebut menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel tersebut berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari jawaban responden terhadap dua subvariabel lingkungan kerja, yang mana Lingkungan kerja yang ada pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dapat dirasakan positif oleh Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Artinya Lingkungan kerja yang ada pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dapat diterima oleh Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

2. Dari jawaban responden terhadap empat subvariabel Kepuasan kerja, yang mana Kepuasan kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru mempunyai Kepuasan kerja yang positif. Artinya kemampuan yang dimiliki perawat terhadap keempat indikator kepuasan kerja sudah baik. Karena dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja perawat maka semakin baik lagi progres Rumah sakit dan kesejahteraan perawat juga semakin baik.

3. Setelah dilakukan pengujian korelasi, diketahui bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan Kepuasan kerja Perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Melalui pengujian uji-t, juga dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini bahwa Lingkungan kerja dalam keempat indikatornya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan meningkatkan lingkungan kerja

lebih baik lagi , maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

### B. Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan menyangkut lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Rumah sakit syafira Pekanbaru sebaiknya mempertahankan kenyamanan di lingkungan kerja , untuk itu pihak perusahaan lebih memperhatikan hal-hal yang diperlukan di lingkungan kerja perawat Rumah sakit Syafira Pekanbaru dan pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat agar lingkungan kerja tetap kondusif.

2. Kepuasan kerja perawat Rumah sakit Syafira sudah positif. Namun masih ada indikator-indikator yang belum optimal yaitu indikator patokan penentuan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja dan fasilitas yang disediakan bagi perawat. Untuk kedepannya, agar pihak perusahaan meningkatkan lagi indikator-indikator tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Diharapkan pihak Perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan Lingkungan kerja Perawat agar tetap kondusif, karena lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan

kerja Perawat dengan cara memperhatikan faktor faktor lingkungan kerja dan faktor faktor kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Nuraini,T. 2013, *manajemen sumberdaya manusia*, pekanbaru, yayasan aini syam.
- Riduwan & Sunarto,H. 2007. *Pengantar Statiska*.Bandung:Alfabeta.
- Robbins,S.P.,2003, *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi 9, Jakarta. PT.Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmaynti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana.