



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT RAWAT INAP PADA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH (RSUD) KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Di buat oleh:

Intan Fadilah

021120410

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2024



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT RAWAT INAP PADA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH (RSUD) KOTA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pakuan**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D.)



Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: 26-02-2024 dan berakhir tanggal: 06-07-2024

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Intan Fadilah

NPM : 021120410

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia

Ketua Komisi : Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM.

Anggota Komisi : Angka Priatna, S.E., M.M.

Judul Skripsi :

“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RAWAT INAP PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA BOGOR”

Menyetujui bahwa nama tersebut diatas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Menyetujui,

Ketua Komisi Pembimbing

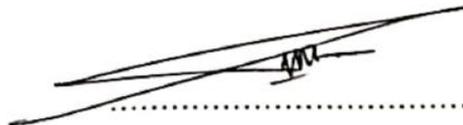
(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM.)



.....

Anggota Komisi Pembimbing

(Angka Priatna, S.E., M.M.)



.....

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



.....

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT RAWAT INAP PADA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH (RSUD) KOTA BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu, tanggal 17 Juli 2024

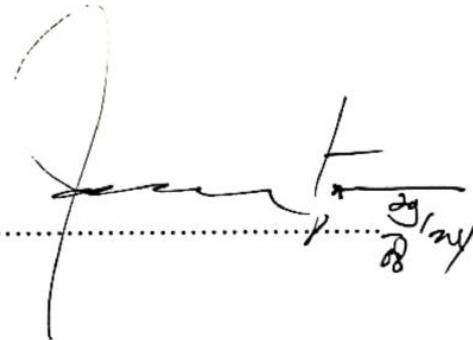
Intan Fadilah

021120410

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

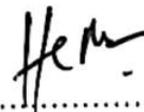
(Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., M.M., CA.)



.....

Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM.)



.....

Anggota Komisi Pembimbing

(Angka Priatna, S.E., M.M.)



.....

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Intan Fadilah

NPM : 021120410

Judul Skripsi : *“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor”*

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk Skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber Informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2024



Intan Fadilah

021120410

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2024
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mencantumkan dan atau memperbanyak bagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

INTAN FADILAH 021120410. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor. Di bawah bimbingan: HERMAN dan ANGKA PRIATNA. 2024.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor yang mengalami permasalahan menurunnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel X (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode explanatory survey. Responden dalam penelitian ini merupakan perawat rawat inap dengan pemilihan responden melalui metode penentuan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,759, artinya hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi kita yaiu Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor”**.

Dalam pembuatan SKRIPSI ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penyusunan SKRIPSI ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, adik, paman, bibi dan keluarga penulis yang selalu memberikan motivasi, mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc., Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E, M.M., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Herman S.E., M.M. CPHCM., Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
6. Bapak Angka Priatna S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran.
7. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Manajemen Kelas K 2020 dan teman-teman dari Himpunan Mahasiswa Manajemen yang selalu memberikan kenangan serta hiburan selama kuliah bagi penulis.
9. Teman terbaik: Terutama Fidhin Nur Adzani, Meliani Nurhasanah, Amalia Salwa Salsabila, Utari Rahmania, Auliya Siti Adriana Sudrajat, Winda Ayu Lestari dll. yang telah selalu memotivasi untuk segera menyelesaikan penulisan SKRIPSI ini.

10. Sahabat SMA: Terutama Nursyifa Damayanti, Nabilla Assyifatuzahra, Salsa Agustiningrum, Fitriainingsih dan Putri Julianti yang selalu memberikan saya semangat dalam mengerjakan SKRIPSI ini.

11. Pembimbing Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota bogor yang telah membantu dan membimbing saya untuk melakukan penelitian.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga SKRIPSI ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Juli 2024

Intan Fadilah

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SIDANG SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	ii
ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Lingkungan Kerja	14
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	20
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	20
2.3 Kepuasan Kerja.....	21
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	22
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.3.4 Teori Kepuasan Kerja.....	24
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian	25
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	25
2.4.2 Kerangka Penelitian.....	30

2.5 Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	33
3.2.1 Objek Penelitian	32
3.2.2 Unit Analisis	32
3.2.3 Lokasi Penelitian	32
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	33
3.3.1 Jenis Data.....	33
3.3.2 Sumber Data	33
3.4 Operasionalisasi Variabel	33
3.4.1 Tabel Operasionalisasi Variabel.....	33
3.5 Metode Penarikan Sampel	35
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.7 Kalibrasi Instrumen.....	36
3.7.1 Uji Validitas.....	36
3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.8 Metode Analisis Data.....	41
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	41
3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	41
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	41
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi	42
3.9 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	44
4.1.1 Sejarah Umum RSUD Kota Bogor.....	44
4.1.2 Struktur Organisasi RSUD Kota Bogor.....	45
4.1.3 Profil Responden	48
4.2 Analisis Data.....	50
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	50
4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	83
4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi	83
4.3 Uji Hipotesis (Uji T).....	83
4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	87
4.4.1 Lingkungan Kerja Pada RSUD Kota Bogor.....	87
4.4.2 Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Kota Bogor.....	88
4.4.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada RSUD Kota Bogor.....	88
BAB V KESIMPULAN.....	89
5.1 Simpulan	89
5.2 Saran	879
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

1. 1 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor	6
1. 2 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor	3
2. 1 Penelitian Terdahulu.....	24
3. 1 Operasionalisasi Variabel	33
3. 2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	37
3. 3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	38
3. 4 Kriteria Uji Reliabilitas	40
3. 5 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	40
3. 6 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	40
3. 7 Kriteria Nilai Kuesioner.....	41
3. 8 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	42
4. 1 Tanggapan Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4. 2 Tanggapan Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4. 3 Tanggapan Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	49
4. 4 Tanggapan responden mengenai Pencahayaan di tempat kerja membantu perawat menyelesaikan pekerjaan.....	50
4. 5 Tanggapan responden mengenai Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai.....	51
4. 6 Tanggapan responden mengenai Pencahayaan di tempat kerja yang tidak menyilaukan.....	52
4. 7 Tanggapan responden mengenai temperatur di tempat kerja mempengaruhi suhu tubuh.....	53
4. 8 Tanggapan responden mengenai kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.....	54
4. 9 Tanggapan responden mengenai Ventilasi di tempat kerja sudah cukup baik	54
4. 10 Tanggapan responden mengenai Tempat kerja perawat cukup jauh dari kebisingan.....	55
4. 11 Tanggapan responden mengenai Perawat dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	56
4. 12 Tanggapan responden mengenai Tingkat kebisingan dapat ditolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat	57
4. 13 Tanggapan responden mengenai keamanan di tempat kerja mampu membuat perawat bekerja dengan nyaman.....	58
4. 14 Tanggapan responden mengenai satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga perawat bekerja dengan nyaman.....	59
4. 15 Tanggapan responden mengenai tempat kerja menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja	59

4. 16	Tanggapan responden mengenai tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja	60
4. 17	Tanggapan responden mengenai perawat ikut serta menata ruang kerja agar tertata rapi	61
4. 18	Tanggapan responden mengenai tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu perawat dalam bekerja	62
4. 19	Tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan baik	63
4. 20	Tanggapan responden mengenai hubungan rekan sekerja pada rumah sakit berjalan lancar.....	64
4. 21	Tanggapan responden mengenai hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Perusahaan.....	65
4. 22	Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	66
4. 23	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	67
4. 24	Tanggapan responden mengenai perawat merasa puas pada hasil pekerjaan yang dilakukan.....	68
4. 25	Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan perawat	69
4. 26	Tanggapan responden mengenai setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.....	69
4. 27	Tanggapan responden mengenai perawat merasa cukup puas dengan gaji yang diterima	70
4. 28	Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.....	71
4. 29	Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup	72
4. 30	Tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan.....	73
4. 31	Tanggapan responden mengenai supervisi memberikan bantuan Ketika perawat mengalami masalah dalam pekerjaan	74
4. 32	Tanggapan responden mengenai supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan	75
4. 33	Tanggapan responden mengenai tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.....	76
4. 34	Tanggapan responden mengenai kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan	77
4. 35	Tanggapan responden mengenai perawat memiliki hubungan Kerjasama yang baik dengan rekan kerja	78
4. 36	Tanggapan responden mengenai Perawat dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain.....	79

4. 37	Tanggapan responden mengenai Perawat menikmati waktu bekerja dengan satu divisi/fungsi.....	80
4. 38	Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	81
4. 39	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	82
4. 40	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	83
4. 41	Analisis Koefisien Determinasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

2.1 Konsentelasi Penelitian	32
3.1 Rentang Skala Likert.....	37
3.2 Kurva Uji Hipotesis.....	46
4.1 Struktur Organisasi Bagian Keperawatan RSUD Kota Bogor	49
4.2 Jenis Kelamin Responden	51
4.3 Usia Responden.....	52
4.4 Masa Bekerja Responden.....	53
4.5 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	71
4.6 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	86
4.5 Kurva Uji T	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Pra Survey	92
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 3 Tanggapan Responden Kuesioner Penelitian.....	98
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	104
Lampiran 5 Tabel R (Koefisien Korelasi Sederhana)	115
Lampiran 6 Surat Keterangan Melakukan Riset/Penelitian	117
Lampiran 7 Surat Balasan Melakukan Riset/Penelitian.....	118

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Pelayanan kesehatan merupakan sarana upaya kesehatan yang melakukan kegiatan kesehatan dan merupakan organisasi dalam pemberi pelayanan. Pelayanan yang kompleks harus dikelola secara profesional dengan memperhatikan sumber daya manusianya. Salah satu orang yang memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Rumah sakit juga dituntut untuk memberikan pelayanan berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Pelayanan Kesehatan yang berkualitas merupakan wujud dari tuntunan masyarakat saat ini.

Peningkatan kerja sumber daya manusia (SDM) penting dilakukan untuk meningkatkan pelayanan kepada Masyarakat. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, maupun gawat darurat (Peraturan Menteri Kesehatan No. 3 Tahun 2020 mengenai Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit).

Profil Kesehatan Indonesia tahun 2021 menyebutkan bahwa dari seluruh tenaga kesehatan di rumah sakit, sebanyak 657.451 orang merupakan tenaga kesehatan dan 343.661 orang tenaga penunjang kesehatan. Proporsi tenaga kesehatan terbesar yaitu perawat sebesar 50,8% dan tenaga medis sebesar 16,3%.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia mempunyai kontribusi penting bagi nilai Perusahaan maupun Lembaga dalam jangka Panjang, dan pada akhirnya terhadap kelangsungan hidup Perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk mengatur peranan maupun tenaga kerja agar lebih efisien dan efektif guna mewujudkan tujuan organisasi, pegawai maupun Masyarakat

Lingkungan yang sehat dan aman sangat dibutuhkan, karena lingkungan yang sehat dan aman dapat membuat seseorang bekerja secara tenang, serta hasil kerja pun diharapkan dapat memenuhi standar yang telah ditentukan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Hasibuan, 2016).

Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari para pegawai diantaranya tingkah laku maupun perasaan terhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghormati, menghargai dalam mencapai tujuan penting dalam suatu organisasi. (Afandi 2018). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional para pekerja yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan 2019). 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 kerja ialah lingkungan kerja (Narhadian Vica R, et.al., 2021)

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan tingginya tingkat kelelahan, niat keluar, dan bahkan penyakit (Hardani, 2016). Kepuasan kerja masih menjadi masalah yang sampai saat ini masih banyak dialami oleh perawat di rumah sakit karena berbagai faktor yang mempengaruhi termasuk lingkungan kerja. Sering dijumpai lingkungan kerja di rumah sakit dimana sistem pencahayaan yang kurang, kelembaban ruangan yang tinggi, bising, dan lain-lain.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Eviatul Naimah (2020) dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSI Sakinah Mojokerto”, hasilnya yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat memiliki hubungan yang kuat dengan signifikan keeratan hubungannya 0,683 dimana semakin baik lingkungan kerja diikuti semakin tingginya kepuasan kerja perawat di RSI Sakinah Mojokerto dibuktikan dari hasil tabulasi silang dimana 51,8% perawat yang lingkungan kerja yang baik cenderung menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi, dan perawat yang menilai lingkungan kerjanya cukup maka kepuasan kerjanya kurang (32,9%). Berikut adalah data hasil pra survey mengenai kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.

1. 1 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor

No.	Pertanyaan/Indikator	Pilihan Jawaban					Total Responden
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Pekerjaan						
	Saya merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.	12	19	3	1	0	35
	Persentase	34,3 %	54,3 %	8,6 %	2,9 %	0 %	
2.	Gaji/upah						
	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima.	3	9	10	7	6	35
	Persentase	8,6 %	25,7 %	28,6 %	20 %	17,1 %	
	Gaji yang saya terima	5	8	12	5	5	35

	sesuai pekerjaan yang dilakukan.						
	Persentase	14,3 %	22,9 %	34,3 %	14,3 %	14,3 %	
4.	Supervisi						
	Supervisi memberi bantuan ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan.	9	19	5	1	1	35
	Persentase	25,7 %	54,3 %	14,3 %	2,9 %	2,9 %	
5.	Promosi						
	Tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan saya.	6	12	10	3	4	35
	Persentase	17,1 %	34,3 %	28,6 %	8,6 %	11,4 %	
6.	Rekan kerja						
	Saya dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain.	17	16	2	0	0	35
	Persentase	48,6 %	45,7 %	5,7 %	0 %	0 %	
	Jumlah persentase	24,7 %	39,5 %	20 %	8,1 %	7,6 %	100 %

Sumber: hasil kuesioner pra observasi tahun 2023

Dari tabel 1.1 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. Hal ini berdasarkan data sebagai berikut:

1. Pada indikator pekerjaan terdapat 34,3% perawat yang menjawab sangat setuju, 54,3% menjawab setuju, 8,6% menjawab kurang setuju, 2,9% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Artinya, berdasarkan pada pertanyaan masih ada beberapa perawat yang merasa bahwa mereka belum puas terhadap hasil pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Pada indikator gaji/upah terdapat 8,6% perawat yang menjawab sangat setuju, 25,7% menjawab setuju, 28,6% menjawab kurang setuju, 20% menjawab tidak setuju, dan 17,1% menjawab sangat tidak setuju. Artinya, berdasarkan pada pertanyaan masih banyak perawat yang merasa bahwa mereka belum puas dengan gaji yang mereka terima.
3. Pada indikator gaji/upah terdapat 14,3% perawat yang menjawab sangat setuju, 22,9% menjawab setuju, 34,3% menjawab kurang setuju, 14,3% menjawab tidak setuju, dan 14,3% menjawab sangat tidak setuju. Artinya, berdasarkan pada pertanyaan masih banyak perawat yang merasa jika gaji yang diterima belum sesuai atas pekerjaan yang mereka lakukan.
4. Pada indikator supervisi terdapat 25,7% perawat yang menjawab sangat setuju, 54,3% menjawab setuju, 14,3% menjawab kurang setuju, 2,9% menjawab tidak

setuju, dan 2,9% menjawab sangat tidak setuju. Artinya, berdasarkan pada pertanyaan masih ada beberapa perawat yang merasa bahwa supervisi belum sepenuhnya memberi bantuan ketika perawat mengalami masalah dalam pekerjaan.

5. Pada indikator promosi terdapat 17,1% perawat yang menjawab sangat setuju, 34,3% menjawab setuju, 28,6% menjawab kurang setuju, 8,6% menjawab tidak setuju, dan 11,4% menjawab sangat tidak setuju. Artinya, berdasarkan pada pertanyaan masih banyak perawat yang merasa bahwa Tingkat Pendidikan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan mereka.
6. Pada indikator rekan kerja terdapat 48,6% perawat yang menjawab sangat setuju, 45,7% menjawab setuju, 5,7% menjawab kurang setuju, 0% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Artinya, berdasarkan pada pertanyaan masih ada sebagian perawat yang merasa bahwa mereka belum menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati antarsesama perawat.

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa 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 atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat pekas yang dihadapi (Afandi 2018). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang sedang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Tri Maryari (2021) Lingkungan kerja fisik yang nyaman meliputi cukupnya sirkulasi udara, penerangan yang memadai, dan tata Kelola warna yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang dampaknya akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa diperhatikan dalam fasilitas fisik. Begitu juga lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar karyawan yang kondusif dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman yang akhirnya akan membawa dampak meningkatnya kepuasan karyawan karena terciptanya hubungan sosial yang baik akan menciptakan rasa puas pada diri karyawan. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja dalam organisasi, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Berikut hasil dari pra survey lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.

1. 2 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Pada Perawat Rawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor

No.	Pertanyaan/Indikator	Pilihan Jawaban					Total Responden
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Penerangan						
	Perlengkapan penerangan lampu di ruang kerja sudah baik, memadai dan tidak mengganggu saya saat bekerja.	15	17	2	0	1	35
	Persentase	42,9%	48,6%	5,7%	0%	2,9%	
2.	Suhu Udara						
	Kondisi suhu udara ditempat kerja sudah berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	12	12	7	2	2	35
	Persentase	34,3%	34,3%	20%	5,7%	5,7%	
3.	Tingkat Kebisingan						
	Lingkungan kerja bebas dari kebisingan dan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.	10	20	3	1	1	35
	Persentase	28,6%	57,1%	8,6%	2,9%	2,9%	
4.	Keamanan						
	Keamanan ditempat kerja saya sudah baik sehingga saya bekerja dengan aman dan nyaman.	9	15	6	3	2	35
	Persentase	25,7%	42,9%	17,1%	8,6%	5,7%	
5.	Tata letak peralatan						
	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja.	10	18	4	3	0	35
	Persentase	28,6%	51,4%	11,4%	8,6%	0%	
6.	Hubungan sesama rekan kerja						
	Hubungan antar karyawan (atasan, bawahan, maupun sesama kerja) terjalin dengan baik.	10	17	5	3	0	35
	Persentase	28,6%	48,6%	14,3%	8,6%	0%	
	Jumlah persentase	31,4%	47,5%	12,8%	5,7%	2,8%	100%

Sumber: hasil kuesioner pra survey diolah tahun 2023

Dari tabel 1.2 Hasil pra survey lingkungan kerja pada perawat rawat inap bahwa lingkungan kerja dirumah 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. Hal ini berdasarkan data sebagai berikut:

1. Pada indikator penerangan terdapat 42,9% perawat yang menjawab sangat setuju, 48,6% menjawab setuju, 5,7% menjawab kurang setuju, 0% menjawab tidak setuju, dan 2,9% menjawab sangat tidak setuju. Artinya, berdasarkan pada pertanyaan masih ada beberapa perawat yang merasa bahwa perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja dirumah sakit belum cukup baik, memadai dan mengganggu saat bekerja
2. Pada indikator suhu udara terdapat 34,3% perawat menjawab sangat setuju, 34,3% menjawab setuju, 20% menjawab kurang setuju, 5,7% menjawab tidak setuju, dan 5,7% menjawab sangat tidak setuju. Artinya, berdasarkan pada pertanyaan masih ada beberapa perawat yang merasa bahwa kondisi suhu udara ditempat kerja ada yang belum berfungsi dengan baik dan mempengaruhi kondisi tubuh.
3. Pada indikator Tingkat kebisingan terdapat 28,6% perawat menjawab sangat setuju, 57,1% menjawab setuju, 8,6% menjawab kurang setuju, 2,9% menjawab tidak setuju, dan 2,9% menjawab sangat tidak setuju. Artinya, berdasarkan pada pertanyaan masih ada beberapa perawat yang merasa bahwa kebisingan ditempat kerja mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
4. Pada indikator keamanan terdapat 25,7% perawat menjawab sangat setuju, 42,9% menjawab setuju, 17,1% menjawab kurang setuju, 8,6% menjawab tidak setuju, dan 5,7% menjawab sangat tidak setuju. Artinya, berdasarkan pada pertanyaan masih ada beberapa perawat yang merasa bahwa keamanan ditempat kerja belum cukup baik sehingga perawat masih merasa belum aman dan nyaman.
5. Pada indikator tata letak peralatan terdapat 28,6% perawat menjawab sangat setuju, 51,4% menjawab setuju, 11,4% menjawab kurang setuju, 8,6% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Artinya, berdasarkan pada pertanyaan masih ada beberapa perawat yang merasa bahwa tata letak peralatan serta perlengkapan kantor ada yang belum tersusun dengan rapi sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
6. Pada indikator hubungan sesama rekan kerja terdapat 28,6% perawat menjawab sangat setuju, 48,6% menjawab setuju, 14,3% menjawab kurang setuju, 8,6% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Artinya, berdasarkan pada pertanyaan masih ada beberapa perawat yang merasa bahwa hubungan antar perawat masih ada yang belum terjalin dengan baik.

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Perawat yang merasa puas akan lebih setia dan bertanggung jawab terhadap rumah sakit, dengan demikian perawat dapat

melakukan tanggung jawab dan tugasnya dengan lebih baik. Dan dengan demikian dalam penulisan ini peneliti melakukan pra survey mengenai kepuasan kerja dengan responden sebanyak 35 perawat rawat inap dari jumlah total keseluruhan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor yaitu sebanyak 80.

Masalah-masalah diatas mengenai lingkungan kerja maupun kepuasan kerja tentunya harus segera dipertimbangkan maupun diperbaiki agar kedepannya tidak menghambat fokus perawat dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Dengan demikian, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor harus lebih memperhatikan lagi lingkungan kerjanya demi kenyamanan dan keamanan para perawatnya dan menerapkan lingkungan kerja yang lebih baik agar perawat merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

Peneliti memutuskan untuk memilih Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor. 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 menyangand akreditasi tipe B. Peneliti memutuskan melakukan penelitian dengan menggunakan sampel perawat di ruang rawat inap khususnya pada karyawan tetap dan Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor untuk mengevaluasi lingkungan kerja di rumah sakit terhadap kepuasan kerja perawat khususnya di ruang rawat inap.

Dilihat dari penelitian sebelumnya, didapatkan bahwa lingkungan menjadi salah satu faktor pendukung terhadap kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, peneliti menjadi tertarik melakukan penelitian tentang **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah di jabarkan, dapat diidentifikasi masalah-masalah, meliputi masalah di lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan kepuasan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor, yaitu:

1. Hasil dari pra survey Lingkungan kerja, masih ada beberapa perawat yang merasa lingkungan kerjanya belum cukup baik.
2. Hasil dari pra survey kepuasan kerja, masih banyak perawat yang merasa belum cukup puas terutama pada indikator gaji dan promosi.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor?
2. Bagaimana kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor?
3. Bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini ialah dapat memperoleh data maupun informasi Rumah Sakit yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti dan dapat menganalisis keterkaitan atau hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor serta dapat mencari solusi yang lebih baik dalam masalah yang diteliti yaitu mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor, hasil dari penelitian ini hendaknya bisa menjadi bahan informasi serta masukan dalam peningkatan kepuasan kerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor dan Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan maupun bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan maupun kebijakan yang dilakukan oleh Rumah Sakit menegani lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap.
2. Bagi penulis, dari semua kegiatan sampai hasil penelitian ini dapat lebih memahami lagi dalam menganalisis dalam mencermati fenomena yang dijadikan objek penelitian.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis, penelitian ini hendaknya bisa menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia serta mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.
2. Bagi pembaca, penelitian ini tentunya hendaknya bisa memberikan informasi yang positif mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja bahwa kedua komponen tersebut merupakan hal yang erat hubungannya dan sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu mempelajari tentang peranan serta hubungan manusia di Perusahaan maupun organisasi. Unsurnya ialah manusia yang merupakan para pekerja di Perusahaan. Maka dari itu, yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia memfokuskan pada hal yang terkait manusia sebagai tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia diperlukan guna meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan memberikan organisasi satuan kerja yang efektif.

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen sumber daya manusia ialah seni dan ilmu mengatur peranan dan hubungan para pekerja kerja agar efisien dan efektif guna mewujudkan suatu tujuan organisasi, pegawai maupun Masyarakat.

Afandi (2018), mengatakan manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni pengelolaan hubungan serta peran pekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Manajemen sumber daya manusia ialah proses menarik, memilih, mengembangkan, mempertahankan dan menggunakan sumber daya manusia guna mencapai tujuan individual atau organisasi.

Dessler (2017), mengatakan manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses melatih, menilai, memperoleh kompensasi, memperhatikan keamanan, Kesehatan, masalah keadilan dan hubungan kerja pegawai.

Handoko (2017), mengatakan manajemen sumber daya manusia ialah proses memilih, menarik, mempertahankan, mengembangkan dan menggunakan sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan atau individu.

Kasmir (2016) mengatakan manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses dalam mengelola karyawan, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Berdasarkan pengertian oleh banyak ahli dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan proses terhadap suatu perencanaan guna mencapai tujuan Perusahaan yang diharapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016), adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan
Merupakan perencanaan para pekerja yang efisien dan efektif agar mencapai suatu tujuan Perusahaan yang dibutuhkan.
2. Pengorganisasian
Merupakan kegiatan dalam pengorganisasian para pegawai dengan menetapkan pembagian hubungan kerja, integrasi, delegasi wewenang serta koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*);
3. Pengarahan
Merupakan pengarahan para pegawai agar dapat bekerja secara efisien dan efektif dan bekerja sama guna membantu tercapainya tujuan yang optimal.
4. Pengendalian
Merupakan pengendalian para karyawan agar mentaati peraturan yang sudah dibuat Perusahaan agar berjalan sesuai rencana.
5. Pengadaan
Merupakan proses seleksi, penarikan induksi maupun orientasi guna memperoleh karyawan yang diinginkan;
6. Pengembangan
Ialah proses meningkatkan keterampilan konseptual, moral, teknis dan teoritis karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;
7. Kompensasi
Merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), barang maupun uang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada Perusahaan maupun;
8. Pengintegrasian
Merupakan proses mempersatukan kebutuhan karyawan dan kepentingan organisasi maupun perusahaan guna menciptakan kerjasama yang menguntungkan;
9. Pemeliharaan
Merupakan proses meningkatkan dan memelihara kondisi fisik, mental, maupun loyalitas karyawan supaya dapat bekerja sama sampai pensiun;
10. Kedisiplinan
Ialah pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting serta menjadi kunci tercapainya tujuan perusahaan, sebab tanpa disiplin sulit mencapai tujuan;
11. Pemberhentian

Merupakan berakhirnya hubungan kerja seorang pegawai dengan suatu organisasi atau perusahaan. Alasannya adalah karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan lain sebagainya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia ialah memastikan organisasi mempunyai para pekerja yang berkinerja tinggi dan bermotivasi, serta dilengkapi oleh sarana guna menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan para pekerja.

Tujuan MSDM menurut Sedarmayanti (2017) yaitu antara lain:

1. Untuk memberikan epada manajemen mengenai kebijakan kepegawaian agar perusahaan mempunyai sumber daya kepegawaian dan sumber daya yang efektif dan bermotivasi tinggi dalam menghadapi perubahan.
2. Untuk melaksanakan dan memelihara prosedur dan kebijakan SDM guna tercapainya tujuan perusahaan.
3. Untuk mengatasi krisis maupun situasi yang sulit dalam hubungan antarkaryawan supaya tidak ada hal yang mengganggu tercapainya tujuan Perusahaan.
4. Sebagai penyedia sarana komunikasi antara manajemen perusahaan dan para karyawan.
5. Untuk membantu dalam perkembangan arah serta strategi perusahaan secara menyeluruh dan memperhatikan aspek aspek dari sumber daya manusia.
6. Sebagai penyedia bantuan serta menciptakan kondisi dalam bantuan dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Siagian (2015) yaitu:

1. Tujuan Komunitas: Manajemen harus peka terhadap tuntutan sosial yang dibebankan pada organisasi terkait.
2. Tujuan organisasi: tertuju pada meningkatnya kontribusi yang diberikan dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Tujuan fungsional: komitmen terhadap tugas, kesetiaan terhadap organisasi, kemauan bekerja sama, pengembangan, pertumbuhan dan pemeliharaan perilaku positif dalam berkomunikasi dengan orang sekitar.
4. Tujuan pribadi: kerja pada perusahaan untuk memperoleh imbalan didasarkan pada keyakinan bekerja di perusahaan itu sendiri dan bisa memenuhi kebutuhan.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja;
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya;

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, penyebabnya karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman. Berikut ada beberapa pengertian Lingkungan kerja yang dijabarkan oleh para ahli:

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 Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja ialah seluruh alat perkakas yang dihadapi, lingkungan di wilayah tempat kerja di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara individual maupun berkelompok,

Menurut Sutrisno (2017), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja dilingkungan sekitar pegawai yang sedang bekerja dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan.

Kasmir (2016), Lingkungan kerja adalah suasana dan kondisi di sekitar wilayah kerja pegawai, yang dapat berupa tata ruang, prasarana, ruang atau hubungan antar rekan kerja.

Menurut Latif et al., (2022) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Dari beberapa pendapat tentang lingkungan kerja, maka lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017), diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja

Penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi pegawai yang berguna untuk mendapatkan keselamatan kerja dan kelancaran dalam menjalankan pekerjaannya. Penerangan Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya dapat berakibat pada kinerja pegawai, yaitu kinerja pegawai yang menurun. Hal ini disebabkan oleh adanya pekerjaan yang dikerjakan mempunyai kesalahan sehingga menyebabkan ketidakefisienan dalam bekerja dan tujuan organisasi pun sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Tubuh manusia pada dasarnya mempunyai suhu tubuh yang berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan dalam keadaan normal, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Apabila tempat kerja mempunyai temperatur yang tinggi yang menyebabkan ruangan menjadi panas, hal ini akan mengganggu pegawai dalam bekerja.

3. Kelembapan Tempat Kerja

Kelembaban ialah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara kecepatan udara bergerak, kelembapan, temperatur, dan radiasi panas dari udara tersebut yang memberi dampak pada tubuh seseorang yaitu saat melepaskan atau menerima suhu panas dalam tubuh.

4. Sirkulasi Udara Tempat Kerja
Oksigen adalah gas yang sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup guna menjaga kelangsungan hidup, yang sebut juga sebagai proses metabolisme. Oksigen yang dipenuhi di area tempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat Lelah setelah bekerja.
5. Kebisingan di Tempat Kerja.
Suara bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, merusak pendengaran, serta menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Pekerjaan harus memerlukan konsentrasi, sehingga kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
6. Bau-bau an di Tempat Kerja
Bau tidak sedap di tempat kerja dapat disebut sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Jika terus terjadi, hal itu dapat memengaruhi kepekaan terhadap penciuman.
7. Tata Warna Tempat Kerja
Tata warna di tempat kerja perlu diperhatikan dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Tata warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seorang pegawai. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa tenang, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
8. Dekorasi di Tempat Kerja
Dekorasi ada kaitannya dengan tata warna yang baik, maka dari itu dekorasi tidak sebatas terkait hasil ruang kerja saja, namun juga terkait dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya guna dalam bekerja.
9. Musik di Tempat Kerja
Menurut para ahli, musik dengan nada lembut dan sesuai dengan suasana, dapat membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja. Maka dari itu, musik yang baik perlu dipilih secara selektif di tempat kerja.
10. Keamanan di Tempat Kerja
Untuk menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keamanan di tempat kerja, baik yang sifatnya fisik maupun nonfisik.

Faktor yang dapat berpengaruh pada lingkungan kerja menurut Suntoyo (2015) yaitu:

1. Hubungan Karyawan
Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu,

motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan kerja ataupun dari atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan baik dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara berkelompok. Hal yang harus diperhatikan agar keberadaan karyawan menjadi lebih produktif, yaitu:

- a. Kepemimpinan yang baik
Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh terhadap baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia di waktu yang akan datang.
 - b. Distribusi informasi yang baik
Distribusi dan penindustrian yang baik dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh Perusahaan maupun organisasi.
 - c. Kondisi kerja yang baik
Kondisi kerja yang baik merupakan kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.
 - d. Sistem pengupahan yang jelas
Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Sehingga ini akan menambah tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.
2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam melakukan pekerjaan. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
 3. Peraturan Kerja
Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan dalam pengembangan karier di perusahaan. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.
 4. Penerangan
Dalam hal ini, penerangan bukanlah sebatas penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari yang baik. Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberi keuntungan sebagai berikut:
 - a. Dapat menaikkan produksi dan menekan biaya kerja.

- b. Dapat memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
 - c. Dapat meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan secara umum.
 - d. Dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
 - e. Dapat mempermudah pengamatan dan pengawasan.
 - f. Dapat memperbaiki moral para pekerja.
 - g. Lebih mudah untuk melihat.
 - h. Penggunaan ruang yang lebih baik.
 - i. Dapat mengurangi perputaran tenaga kerja.
 - j. Dapat mengurangi terjadinya kerusakan.
5. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni adanya ventilasi. Ventilasi udara ini harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan oleh karyawan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara. Berikut ini merupakan cara untuk mengatur suhu udara yang baik yaitu:

- a. Ventilasi udara yang cukup

Ruang dengan ventilasi udara yang cukup dan baik akan menjamin pertukaran udara, sehingga dapat mengurangi hawa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor.
 - b. Pemasangan kipas angin atau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proposional dengan luas ruang kerja. Disamping itu agar ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat karyawan menjadi betah dalam melakukan pekerjaannya.
 - c. Pemasangan humidifier

Dengan alat pengatur kelembaban suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembaban udara di ruang kerja dan ini dapat dijadikan sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja dengan lebih tenang dan nyaman.
6. Keamanan
- Lingkungan kerja dengan rasa aman dapat memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
 - a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efesien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c. Frustrasi, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
 - e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan

dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu

2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)
Adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik yang ada di wilayah tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun secara tidak langsung. Terdapat 2 kategori lingkungan kerja fisik yaitu:
 - a. Lingkungan Kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai meliputi pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan umum, disebut sebagai lingkungan kerja yang dapat berpengaruh pada kondisi pegawai meliputi kelembapan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, pencahayaan, dan lain sebagainya.
2. Lingkungan kerja non fisik (*Non - Physical Working Environment*).
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:
 - a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
 - b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.
 - c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun pimpinan.
 - d. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan meraskan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
 - e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan meraskaan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

1. Pencahayaan
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja

dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka engan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parker motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sutrisno (2016) 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

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sesuatu dari situasi kerja perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, serta hubungan dengan rekan sekerja. Maka dari itu kepuasan kerja ialah aspek yang sangat penting dari seorang pegawai. Karyawan dapat berkomunikasi dalam lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Berikut penjelasan ahli mengenai kepuasan kerja:

Menurut Afandi (2018), Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan, misalnya perilaku dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang

dilakukan melalui evaluasi pekerjaan sebagai pengakuan atas pencapaian tujuan penting dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), Kepuasan ialah sikap emosional karyawan yang menikmati dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini muncul dari kedisiplinan, prestasi dan modal kerja.

Menurut Kaswan (2017), Kepuasan kerja berasal dari persepsi karyawan bahwa mereka mengetahui betapa bagusnya suatu pekerjaan dan memberikan hal-hal yang dianggap sangat penting. Kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosi positif atau negatif yang dihasilkan dari pengalaman dan evaluasi kerja karyawan.

Menurut Karyoto (2016), Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi keluar masuknya karyawan, ketidakhadiran, keterlamabatan serta perilaku kerja. Selanjutnya bersumber dari penyebab kepuasan dan sumber daya karena kepuasan kerja merupakan hal penting dalam kinerja pegawai.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja ialah perasaan yang dirasakan seorang pegawai, perasaan tersebut berupa perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaan mereka.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sutrisno, 2019) yaitu:

1. Kesempatan untuk Maju
Merupakan ada tidaknya kesempatan dalam mencapai peningkatan kemampuan dan pengalaman kerja.
2. Keamanan Kerja
Dikenal juga sebagai penunjang kepuasan kerja. Kondisi aman sangat penting bagi kenyamanan pekerja.
3. Gaji
Dalam gaji, jarang orang merasa puas terhadap gaji yang diperoleh dalam pekerjaan.
4. Manajemen dan perusahaan
Manajemen dan perusahaan yang baik ialah yang mampu memberikankondisi dan situasi yang sangat stabil.
5. Pengawasan
Manajer melatih karyawannya, pelatihan yang buruk dapat menyebabkan pergantian atau ketidakhadiran
6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan
Karakteristik pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu. Kesulitan dan kebanggaan terhadap tanggung jawab seseorang
7. Kondisi Kerja
Meliputi, penyiaran, tempat paker, kantin, ventilasi udara, tempat kerja dan lain sebagainya.
8. Pekerjaan dan aspek sosial

ialah sifat yang susah digambarkan tetapi dilihat sebagai faktor yang menunjang kepuasan pegawai dalam bekerja.

9. Komunikasi

Baik antara karyawan dan pihak memegang peranan penting dalam kepuasan kerja.

10. Fasilitas

Meliputi, cuti, rumah sakit, dana pensiun ataupun perumahan yang termasuk standar jabatan jika hal tersebut terpenuhi maka dapat menimbulkan rasa puas.

Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor (Hasibuan, 2016), yaitu:

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi

Adalah pendapatan berbentuk barang, uang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

2. Penempatan karyawan

Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut

3. Beban kerja

Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja, norma dan waktu.

4. Suasana dan lingkungan kerja

Merupakan keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.

5. Sikap pimpinan

Merupakan sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

6. Sikap pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yaitu memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton

2.3.3 Indikator Kepuasan 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/supervisi

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 dapat merasa senang maupun tidak senang.

Indikator kepuasan kerja menurut (Sudaryo et al., 2018) adalah:

1) Kemangkiran.

Perawat yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya perawat yang rendah tingkat kepuasannya cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2) Keinginan pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnyakeinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Penyebab ketidakpuasan kerja beraneka ragam seperti penghasilan yang dirasa kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi dengan atasan maupun bawahan, dan pekerja yang tidak sesuai.

3) Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

4) Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi rekan sekerja secara individual. Kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat, atau saran kepada sesama rekan kerja.

5) Kenyamanan Kerja Perawat

Pada umumnya, perawat lebih senang bekerja di tempat dimana lingkungan kerjanya bersih dan nyaman sehingga efisiensi kerja dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan kerja perawat

2.3.4 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja menjelaskan kepuasan kerja dari pegawai daripada hal yang lainnya. Teori ini guna mencari tau landasan mengenai hal yang dirasakan oleh seseorang tentang kepuasan kerja (Wibowo, 2017). Terdapat dua teori yaitu:

1. *Two-Factor Theory*

Adalah teori yang menganjurkan jika kepuasan dan ketidakpuasan adalah hal yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors. Dalam teori ini, ketidakpuasan hubungannya dengan kondisi di wilayah tempat bekerja meliputi: keamanan, kualitas, pengawasan, kondisi kerja pengupahan, serta hubungan dengan rekan kerja. Sebaliknya kepuasan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, antara lain: sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang kemajuan, dan peluang pengembangan diri. Faktor ini dikaitkan dengan kepuasan kerja yang tinggi sehingga disebut sebagai motivator.

2. *Value Theory*

Ini terjadi terhadap tingkatan dimana pekerjaan itu hasilnya dapat diterima sesuai dengan harapan pegawai. Semakin banyaknya pekerjaan dengan hasil yang baik, maka kepuasan kerja akan meningkat. Value theory hanya fokus dari hasil maupun penilaian orang tanpa memperhatikan hal lain. Kunci dari kepuasannya ialah perbedaan antara hal yang diinginkan pegawai ataupun aspek kerja yang dimiliki pegawai. Semakin besar perbedaannya semakin rendah kepuasan karyawannya. Teori ini fokus dalam perubahan aspek pekerjaan guna mencapai kepuasan kerja.

Dengan memfokuskan pada nilai pekerjaan, teori ini menjelaskan kepuasan kerja tersebut bisa didapatkan dari beberapa faktor. Maka dari itu, hal paling efektif dalam memuaskan pekerjaan ialah dengan mencari hal yang diinginkan dan dibutuhkan pegawai dalam bekerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Eviatul Naimah (2020) & Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	Indikator Lingkungan Kerja (X): 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebersihan 4. Penggunaan warna 5. Jam kerja	Analisis Koefisien Korelasi	Hasil uji Spearman Rho dapat dikatakan bahwa pvalue=0,000 dan coefficient correlation sebesar 0,683 sehingga H1 diterima, artinya ada hubungan yang kuat mengenai lingkungan

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Perawat di RSI Sakinah Mojokerto		<p>dan istirahat</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Keamanan bekerja 7. Hubungan antar perawat 8. Hubungan dengan atasan <p>Indikator Kepuasan Kerja (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan (Supervisi) 2. Rekan kerja 3. Gaji 4. Kesempatan promosi 5. Pekerjaan itu sendiri 		<p>kerja dan kepuasan kerja dibuktikan dari hasil tabulasi silang dimana 51,8% perawat yang lingkungan kerja yang baik cenderung menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi, dan perawat yang menilai lingkungan kerjanya cukup maka kepuasan kerjanya kurang (32,9%).</p>
2.	Narhadian Vica, et al. (2021) & Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Seroja Dan Teratai Rsud Dr. Soegiri Lamongan	Lingkungan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	<p>Indikator Lingkungan Kerja (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja 2. Tata letak peralatan 3. Ruangan kerja 4. Cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara 5. Alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja 6. Promosi Jabatan 	Analisis Koefisien Korelasi	<p>Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Uji Spearman rhodengan bantuan SPSS versi 16,0 didapatkan nilai $\alpha = 0,05$ dimana $r_s = 0,015$ dan $p = 0,004$ dengan $p < 0,05$ maka H_1 diterima artinya ada hubungan Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat.</p>

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Indikator Kepuasan Kerja (Y): 1. Gaji 2. Promosi, 3. Keamanan kerja 4. Kondisi lingkungan kerja 5. Kemandirian pekerjaan 6. Hubungan dengan rekan kerja 7. Hubungan dengan atasan 8. Karakteristik pekerjaan		
3.	Afifah Amalia Daulay (2023) & Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara	Lingkungan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	Indikator Lingkungan Kerja (X): 1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, rindang. 2. Tempat kerja yang aman 3. Tersedianya alat-alat yang memadai 4. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan	Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	Berdasarkan hasil korelasi menggunakan metode Product Moment dari Karl Pearson ditemukan hubungan positif sedang antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara dengan nilai rxy sebesar 0,424 dengan p = 0,000. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>yang baik</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Tersedianya ruang kerja yang memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan 6. Hubungan yang harmonis 7. Kesempatan untuk maju 8. Keamanan pekerjaan <p>Indikator Kepuasan Kerja (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan Upah 2. Promosi 3. Supervisi atau atasan 4. Tunjangan tambahan 5. Penghargaan 6. Prosedur dan peraturan kerja 7. Rekan kerja 8. Pekerjaan itu sendiri 9. Komunikasi 		
4.	Melly Fatmawati (2022) & Hubungan Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	Indikator Lingkungan Kerja (X): <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 	Analisis Koefisien Korelasi	Hasil dari penelitian dari analisis koefisien korelasi <i>rank spearman</i> diperoleh nilai $r = 0,783$ yang menunjukkan tingkat hubungan

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Kecamatan Kota Cianjur		4. Penggunaan Warna 5. Hubungan antarpegawai i Indikator Kepuasan Kerja (Y): 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Supervisi 4. Promosi 5. Rekan kerja		lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam di kategori kuat.
5.	Dhean Ombun Reynaldo (2021) & Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Di Masa Pandemi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan	Lingkungan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	Indikator Lingkungan Kerja (X): 1. Struktur Kerja 2. Tanggung jawab kerja 3. Perhatian dan dukungan pemimpin 4. Kerjasama antarkelompok 5. Kelancaran komunikasi Indikator Kepuasan Kerja (Y): 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan Kerja	Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	Hasil dengan koefisien korelasirxy= 0,743; p= 0,000 yang berarti p < 0,05. Semakin baik lingkungan kerja ,semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. Maka dari itu hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja, faktor ini membentuk atau mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 55,2%

2.4.2 Kerangka Penelitian

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Tri Maryari (2021) Lingkungan kerja fisik yang nyaman meliputi cukupnya sirkulasi udara, penerangan yang memadai, dan tata Kelola warna yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang dampaknya akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa diperhatikan dalam fasilitas fisik. Begitu juga lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar karyawan yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang akhirnya akan membawa dampak meningkatnya kepuasan karyawan karena terciptanya hubungan sosial yang baik akan menciptakan rasa puas pada diri karyawan. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kepuasan kerjanya. Indikator lingkungan kerja menurut Sutrisno (2016) yaitu:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Tingkat kebisingan
4. Keamanan kerja
5. Tata letak peralatan
6. Hubungan sesama rekan kerja

Kepuasan kerja ialah sikap positif para pekerja seperti tingkah laku serta perasaan dalam bekerja melalui penilaian pekerjaan dalam rasa menghargai untuk mencapai nilai penting dalam perusahaan Afandi (2018).

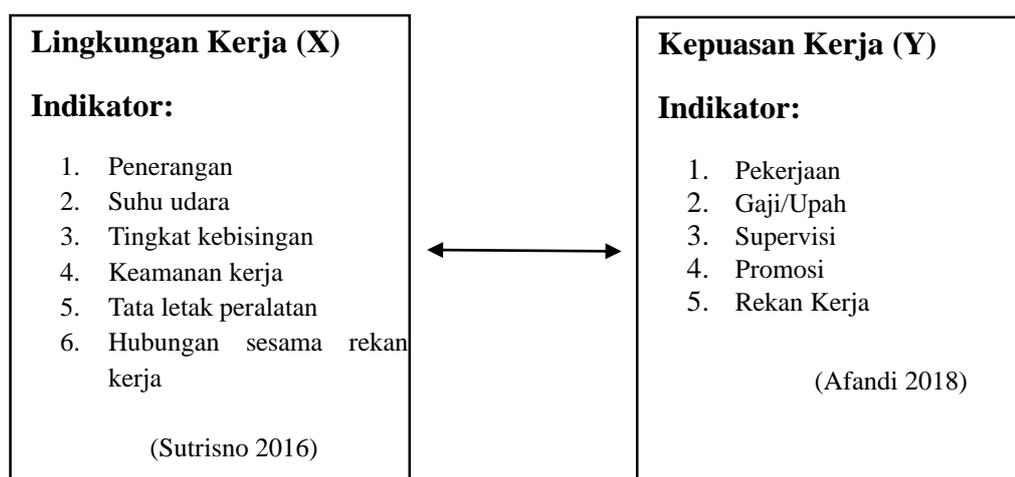
Kepuasan kerja merupakan Gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. dengan terpenuhinya kepuasan kerja perawat maka kesejahteraan perawat akan lebih baik dan meningkatnya pelayanan perawat serta kinerja kerja perawat akan maju. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja (Narhadian Vica R, et.al.)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Eviatul Naimah (2020) dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSI Sakinah Mojokerto”, hasilnya bahwa bahwa lingkungan kerja dengan kinerja perawat mempunyai hubungan yang kuat dengan signifikan keeratan hubungannya 0,683 dimana semakin baik lingkungan kerja diikuti semakin tingginya kepuasan kerja perawat di RSI Sakinah Mojokerto dibuktikan dari hasil tabulasi silang dimana 51,8% perawat yang lingkungan kerja yang baik cenderung menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi, dan perawat yang menilai lingkungan kerjanya cukup maka kepuasan kerjanya kurang (32,9%).

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yaitu:

1. Pekerjaan
2. Gaji/Upah
3. Pengawas/supervisi
4. Promosi
5. Rekan Kerja

Dari latar belakang penelitian serta kerangka pemikiran diatas, peneliti membuat konstelasi penelitian. Berikut adalah konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan antarvariabel yang diteliti yaitu variabel X (lingkungan kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja):



Gambar 2.1

Konsentelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (variabel x) dengan kepuasan kerja (variabel y), hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yaitu verifikatif menggunakan metode penelitian *explanatory survey*. *Explanatory survey* ialah metode dengan tujuan guna menguji hipotesis, pada umumnya adalah penelitian yang menjelaskan tentang fenomena dalam bentuk hubungan antarvariabel. Penelitian ini juga merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional karena mengacu pada alat statistik guna mengolah kuesioner, yang nantinya digunakan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja di Rumah Sakit Daerah (RSUD) Kota Bogor.

3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini ialah Lingkungan Kerja dengan indikator yaitu: Penerangan, Suhu udara, Tingkat Kebisingan, Keamanan Kerja, Tata Letak Peralatan dan Hubungan Sesama Rekan Kerja, Sebagai variabel independen (X) dengan Kepuasan Kerja dengan indikator yaitu: Pekerjaan, Gaji/Upah, Supervisi, Promosi, Rekan Kerja, sebagai variabel dependen (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini ialah unit analisis berupa individual, data yang diperoleh dari responden setiap individu ialah 80 perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor yang beralamatkan di Jl. DR. Semeru No. 120, RT. 03/RW. 20, Menteng, Kec. Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat 16112.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi jumlah perawat yang diperoleh dari HRD Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.

2. Data Kuantitatif

Hasil data kuantitatif diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner sehingga diperoleh informasi berupa jawaban atas pertanyaan peneliti sebagai kuesioner.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu. data primer dan sekunder:

1. Data Primer

Diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor.

2. Data Sekunder

Diperoleh tidak langsung maupun melalui perantara. Peneliti mengumpulkan data serta bahan pustaka lainnya mengenai teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, meliputi jurnal, buku dan penelitian terdahulu, serta penyedia informasi dari RSUD Kota Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

3.4.1 Tabel Operasionalisasi Variabel

3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> • Pencahayaannya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. • Perlengkapan penerangan lampu yang memadai. • Pencahayaannya yang tidak menyilaukan. 	Interval
	Suhu Udara	<ul style="list-style-type: none"> • Temperatur tidak mempengaruhi suhu tubuh. • Kelembapan tidak mempengaruhi suhu tubuh. • Ventilasi udara sudah cukup baik. 	Interval

	Tingkat Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat kerja jauh dari kebisingan. • Dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan. • Toleransi terhadap Tingkat kebisingan di tempat kerja. 	Interval
	Keamanan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kenyamanan di tempat kerja. • Satuan keamanan di tempat kerja • Menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja. 	Interval
	Tata Letak Peralatan	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang kerja terdekorasi dengan rapi. • Ikut serta menata ruang kerja agar tertata dengan rapi. • Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi. 	Interval
	Hubungan Sesama Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. • Hubungan dengan rekan sekerja. • Hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama. 	Interval
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan. • Pekerjaan sesuai dengan kemampuan. • Pekerjaan selesai dengan tepat waktu. 	Interval
	Gaji/Upah	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap gaji yang diterima. • Kesesuaian gaji dengan pekerjaan. • Gaji terpenuhi untuk kebutuhan hidup. 	Interval
	Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan oleh supervisi membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. • Supervisi memberi bantuan ketika mengalami masalah dalam pekerjaan. • Supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan. 	Interval
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Pertimbangan promosi jabatan melalui Tingkat Pendidikan. • Pertimbangan promosi jabatan melalui kualitas dan mutu pekerjaan. • Memberikan promosi kepada perawat berdasarkan pengalaman kerja. 	Interval
	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan kerjasama yang baik antar rekan sekerja. • Terjalannya komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain. • Menikmati waktu bekerja dengan satu divisi/fungsi. 	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah *Nonprobability Sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 80 orang yaitu seluruh perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor khususnya perawat karyawan tetap bagian perawatan umum.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ditentukan oleh beberapa jenis prosedur pengumpulan data yang berbeda dengan cara:

1. Data Primer

a. Kuesioner

Pengumpulan data melalui pertanyaan yang diajukan pada perawat mengenai objek yang akan diteliti. Pertanyaan yang diajukan dalam bentuk kuesioner mengacu pada indikator variabel X (lingkungan kerja) dan Y (kepuasan kerja) dan mengacu pada alternatif jawaban yang diberikan kepada perawat nantinya.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dengan skala *likert* ini maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dapat dijadikan tolak ukur dalam menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan. Berikut ini merupakan tabel skala *likert*:

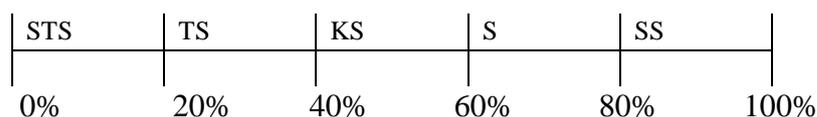
Tabel 3.2
Instrument Skala *Likert*

<i>Alternative jawaban</i>	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Semakin tinggi skor penilaian yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diuji. Kemudian, nilai total jawaban responden pada setiap pertanyaan dibentuk menjadi rentang skala untuk mengetahui total jawaban responden (Sugiyono, 2017)

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Gambar 3.1
Rentang Skala *Likert*

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung maupun dari media perantara. Peneliti mengumpulkan data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti jurnal, buku dan penelitian terdahulu serta penyedia data di RSUD Kota Bogor.

3.7 Kalibrasi Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan guna mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas diartikan sebagai sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan bisa dipertanggung jawabkan kebenarannya. Data dari hasil penelitian dikatakan valid jika ada persamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi dalam objek yang diteliti (Sugiyono, 2017)

Penilaian ini menggunakan metode korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan pada kuesioner dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai inter item-total correlation. Pertanyaan dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid apabila jika $r_{hitung} \geq 0,361$, $n = 48$, $\alpha = 0,05$.

Rumus uji validitas adalah:

- Korelasi *Person Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y
- x = Skor butir pertanyaan
- Y = Total skor
- $\sum X$ = Jumml. Skor distribusi X
- $\sum Y$ = Jumml. Skor distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumml. kuadrat skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumml. kuadrat skor distribusi Y
- N = Jumml. Responden

Kriteria pengambilan keputusan pengujian validitas responden melalui taraf signifikansi yaitu:

1. Butir pertanyaan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Butir pertanyaan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

3. 2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Pertanyaan	R hitung	R tabel N = 30 $\alpha = 0,05$	Ket.	Kesimpulan
1.	Penerangan	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,419	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja baik dan memadai.	0,641	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan.	0,642	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2.	Suhu Udara	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	0,454	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Kelembapan ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	0,549	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik.	0,726	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3.	Tingkat Kebisingan	Tempat kerja saya cukup jauh dari kebisingan.	0,619	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.	0,722	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Tingkat kebisingan di tempat kerja dapat di tolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat.	0,632	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4.	Keamanan Kerja	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	0,577	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga saya bekerja dengan nyaman.	0,797	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Tempat kerja saya menjamin keamanan perawatnya bekerja.	0,609	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5.	Tata Letak Peralatan	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja.	0,702	0,361	r hitung > r tabel	Valid

		Saya ikut serta menata ruang kerja agar tertata rapi.	0,522	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja.	0,689	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6.	Hubungan Sesama Rekan Kerja	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan baik.	0,513	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Hubungan dengan rekan sekerja pada rumah sakit berjalan lancar.	0,606	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas yang diberikan.	0,642	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

Dari tabel diatas, didapatkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja menunjukkan r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan/instrument dari setiap indikator pada penelitian dapat dinyatakan valid.

3. 3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Pertanyaan	R hitung	R tabel N = 30 $\alpha = 0,05$	Ket.	Kesimpulan
1.	Pekerjaan	Saya merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.	0,677	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan saya.	0,833	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Setiap pekerjaan yang saya lakukan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.	0,766	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2.	Gaji/upah	Saya merasa cukup puas dengan gaji yang diterima.	0,831	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	0,816	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup.	0,786	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3.	Supervisi	Pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu saya menyelesaikan	0,763	0,361	r hitung > r tabel	Valid

		pekerjaan.				
		Supervisi memberi bantuan ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan.	0,781	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan..	0,754	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4.	Promosi	Tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan saya.	0,652	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.	0,418	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Rumah sakit memberikan promosi jabatan kepada perawat berdasarkan pengalaman kerja.	0,321	0,361	r hitung > r tabel	Tidak Valid
5.	Rekan Kerja	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.	0,516	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Saya dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain.	0,700	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Saya menikmati waktu bekerja dengan satu divisi/fungsi.	0,641	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

Dari tabel diatas, didapatkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja menunjukkan r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa 14 pertanyaan/instrumen dari setiap indikator pada penelitian dapat dinyatakan valid dan 1 pertanyaan/instrumen dikatakan tidak valid karena r hitung < r tabel.

3.7.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil dari pengukuran menggunakan objek yang sama, dapat diperoleh data yang sama juga. Uji reliabilitas dapat digunakan bersama-sama pada seluruh pernyataan. Dianalisis menggunakan Teknik Alpha Cronbach's, instrument dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas minimal 0,6. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach's $\geq 0,6$, kemudian instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha Cronbach's $\leq 0,6$ (Sugiyono, 2017)

Rumus uji reliabilitas adalah:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_j^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

s_x^2 = Varians total

Tingkat reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* diukur berdasarkan alpha 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Adapun kriteria pengujian reliabilitas yaitu apabila *Cronbach alpha* $\geq 0,60$ berarti instrument dikatakan reliabel, sebaliknya apabila *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ berarti instrument dikatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2017).

3. 4 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2017)

3. 5 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	18

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja menunjukkan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,894. Hal ini menunjukkan semua butir pertanyaan mempunyai Tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $> 0,8$.

3. 6 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	15

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja menunjukkan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki Tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $> 0,8$.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Tujuan analisis deskriptif guna mendeskripsikan secara mendalam mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor berdasarkan data yang telah didapat dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Jika sudah diketahui total tanggapan responden, selanjutnya ialah dengan menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel tidak bebas guna mengetahui keadaan setiap variabel (Sugiyono, 2017).

3. 7 Kriteria Nilai Kuesioner

Presentase	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Baik
20% - 40%	Tidak Baik
40% - 60%	Cukup Baik
60% - 80%	Baik
80% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono 2017

Dari tabel tersebut, peneliti mengolah kuesioner dengan program SPSS 25 guna mendapatkan hasil dari jawaban responden dengan pertanyaan dari indikator variabel X (lingkungan kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja).

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Tujuan analisis kuantitatif guna mengetahui hubungan dari penjelasan sebab-sebab dari fakta sosial yang telah terukur, yang menunjukkan hubungan antarvariabel dan guna menganalisis data yang sudah terkumpul pada bentuk tabel, grafik, maupun diagram. Tujuan akhirnya yaitu menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan, pengaruh serta perbandingan antarvariabel, memberikan deskriptif statistik, menafsirkan serta meramalkan hasil dari penelitian tersebut (Sugiyono, 2017).

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Menurut Sugiyono (2017) Tujuan analisis koefisien korelasi rank spearman ialah mengukur tingkat atau eratnya suatu hubungan antarvariabel, yaitu variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

r_s = Nilai Korelasi *Rank Spearman*

n = Ukuran sampel

n^2 = Jumlah populasi

R = Rangking

d_i = Selisih dari rangking ke- i

Dari hasil perhitungan (r), maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut:

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

3. 8 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 1,99	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) Tujuan analisis ini guna mengukur besarnya kontribusi antarvariabel, yaitu lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap. Untuk menghitung koefisien determinasi dengan cara rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi (presentasi variabel X atau independen terhadap variabel Y atau dependen)

r = Koefisien korelasi, menunjukkan keeratan hubungan antarvariabel.

3.9 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Tujuan dari uji statistik t yaitu mengetahui hubungan dari masing- masing variabel (Ghozali, 2018). Dilakukan oleh kriteria nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak. dapat dinyatakan dengan rumus:

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

Keterangan:

T_h = t_{hitung}

r = Koefisien Nilai Korelasi

n = Juml. Responden (data)

Menurut Sugiyono (2017), pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik:

- $H_0: r \leq 0$, artinya tidak ada hubungan nyata antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja.
- $H_a: r > 0$, artinya terdapat hubungan nyata antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja.

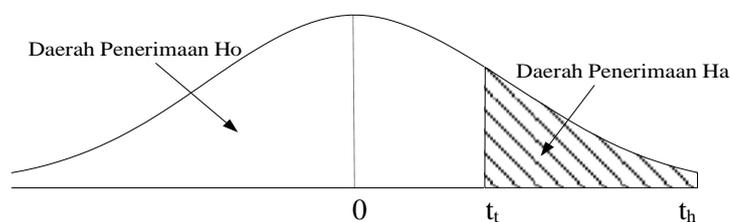
Dalam menentukan model keputusan statistic uji t, dapat dapat melalui asumsi:

- Interval keyakinan (α) = 0,05
- Derajat kebebasan (df) = $n - 2$

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja.
- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja.

Berikut adalah gambar kurva daerah penerimaan ataupun penolakan:



Gambar 3.2

Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Umum RSUD Kota Bogor

Munculnya niat pemerintah untuk menjadikan rumah sakit daerah adalah saat kehendak masyarakat Kota Bogor tidak terbendung. Kehendak untuk memperoleh layanan kesehatan terjangkau dan mudah yang pertama kali terbersit di benak mereka. Kota Bogor memiliki wilayah yang dilekung oleh kabupaten Bogor, dengan pola pelayanan kesehatan yang tersebar bagi penduduknya. Ketersediaan beberapa rumah sakit swasta, sebenarnya sudah mampu menjawab kehendak masyarakat. Tetapi kemudahan akses menjadi motivasi untuk memiliki rumah sakit daerah sendiri.

Tahun 2013 sebelum perjanjian dengan Yayasan Karya Bakti berakhir, pemerintah kota bogor mulai merintis konsep rumah sakit. Terbitlah Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2013 tentang Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor. RSUD merupakan organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dalam pelayanan kesehatan perorangan dan rujukan. RSUD bertanggungjawab langsung kepada Walikota Bogor melalui Sekretaris Daerah Kota Bogor. RSUD dituntut memberikan pelayanan kesehatan perorangan dan rujukan yang prima bagi warga kota bogor secara khusus dan masyarakat lain secara umum.

Tanggal 7 Agustus 2014 RSUD Kota Bogor diresmikan oleh Walikota. Orang Nomor satu Kota Bogor ini berharap supaya di masa peralihan rumah sakit yang memiliki bangunan mencapai 19.964 m², pelayanan medis tetap berjalan normal. Juga tidak ada pemutusan hubungan kerja bagi seluruh pegawai, baik tenaga medis maupun tenaga non medis. Sebuah harapan yang wajar, karena sulit dibayangkan apa yang akan terjadi apabila rumah sakit ini tiba-tiba menghentikan pelayanan medisnya.

Rumah sakit yang sebelumnya bernama RS Karya Bakti sudah sangat akrab dan dibutuhkan oleh sebagian warga Kota Bogor dan sekitarnya. Salah satu tantangan yang saat itu dihadapi adalah “Pegawai di semua lini harus mengubah paradigma, dari pegawai swasta murni menjadi pegawai RSUD yang berkewajiban untuk mengedepankan pelayanan sosial”. Sikap bertahan dan pola pikir pegawai yang tidak mau berubah, akan sangat menyulitkan proses pemberian pelayanan kepada pelanggan.

Mengikuti teknologi terbaru dengan sistem Rekrutmen yang Less Paper menuju RSUD Digital 4.0. RSUD juga mempunyai kemampuan dalam meningkatkan pendapatannya melalui penggunaan biaya yang efektif, dengan imbalan equitas lebih dari 106. Konsep jangka panjangnya adalah meningkatkan potensi core bisnis dan noncore bisnis, dan sistem asuransi seimbang.

Penetapan RSUD sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), sangat memungkinkan pengelolaan keuangan secara fleksibel. Konsep fleksibel adalah memiliki keleluasaan mengelola keuangannya sendiri dengan membuka portal bisnis. Jika ada yang merasa khawatir dengan konsep bisnis bahwa RSUD akan melupakan sisi kemanusiaannya, maka hal tersebut keliru karena RSUD dibangun dengan harapan masyarakat Kota Bogor. RSUD Kota Bogor adalah asa yang terlunaskan.

Visi, Misi dan Moto RSUD Kota Bogor

RSUD Kota Bogor memiliki visi dan misi antara lain yaitu:

Visi: yaitu “Mewujudkan Kota Bogor sebagai Kota yang Ramah Keluarga”.

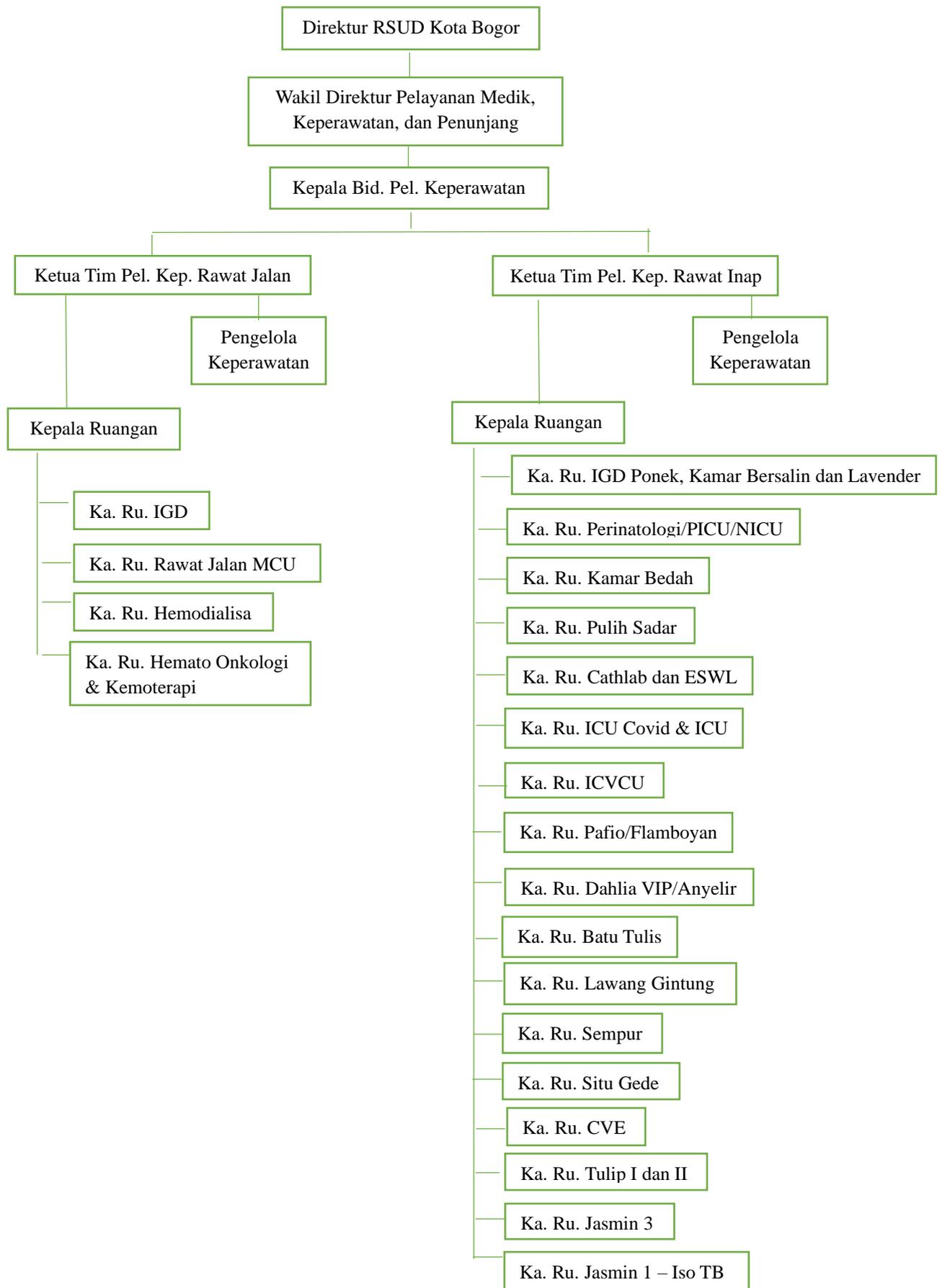
Misi: yaitu RSUD Kota Bogor mendukung Misi Pemerintah Daerah Kota Bogor yang pertama yaitu “Mewujudkan Kota yang Sehat”

Moto: RSUD Kota Bogor memiliki moto Rumah Sakit IDAMAN Keluarga (Inovatif, Damai, Aman, Manfaat, Amanah, Nyaman).

Dalam mendukung untuk terlaksananya misi tersebut, maka RSUD Kota Bogor akan mewujudkannya dalam bentuk peningkatan pelayanan kesehatan, peningkatan aksesibilitas, peningkatan kualitas pelayanan, dengan mengembangkan sarana prasarana serta alat kesehatan di RSUD Kota Bogor.

4.1.2 Struktur Organisasi RSUD Kota Bogor

Setiap Rumah sakit memiliki struktur organisasi, dengan tujuannya guna untuk lebih efisien dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Berikut ini merupakan struktur organisasi yang dimiliki RSUD Kota Bogor.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bagian Keperawatan RSUD Kota Bogor

Struktur organisasi adalah sebuah susunan kerangka yang menjabarkan bagaimana hubungan antara unit kerja maupun divisi yang terdapat dalam perusahaan secara formal, serta digambarkan dengan bentuk intruksi, komando, maupun tanggung jawab. Deskripsi tugas atau wewenang dari setiap unit kerja yang terdapat pada struktur organisasi dijelaskan yaitu:

1. Direktur RSUD Kota Bogor

Tugas dan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Pelayanan Medik, Keperawatan dan Penunjang, Perencanaan, Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Bisnis, Keuangan dan Umum.
- b. Penyelenggaraan urusan di bidang Pelayanan Medik, Keperawatan dan Penunjang, Perencanaan, Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Bisnis, Keuangan dan Umum;
- c. Pembinaan dan pengendalian urusan di bidang Pelayanan Medik, Keperawatan dan Penunjang, Perencanaan, Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Bisnis, Keuangan dan Umum; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang didapatkan dari Wali Kota sesuai tugas dan fungsi.

2. Wakil Direktur Pelayanan Medik, Keperawatan dan Penunjang

Tugas dan fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi di bidang pelayanan medik, keperawatan dan penunjang;
- b. Pelaksanaan tugas di bidang pelayanan medik, keperawatan dan penunjang;
- c. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi di bidang pelayanan medik, keperawatan dan penunjang; dan
- d. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang pelayanan medik, keperawatan dan penunjang.

3. Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan

Tugas dan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis pelayanan keperawatan;
- b. Pelaksanaan dan pengkoordinasian kegiatan pelayanan keperawatan; dan
- c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan.

4. Ketua Tim Pelayanan Keperawatan Rawat Jalan

Tugas dan fungsi:

- a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan dan bimbingan teknis keperawatan rawat jalan;
- b. Penyusunan bahan pelaksanaan kegiatan keperawatan rawat jalan; dan
- c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan Seksi Keperawatan Rawat Jalan.

5. Ketua Tim Pelayanan Keperawatan Rawat Inap
 - a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan dan bimbingan teknis keperawatan rawat inap;
 - b. Penyusunan bahan pelaksanaan kegiatan keperawatan rawat inap; dan
 - c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan Seksi Keperawatan Rawat Inap.

4.1.3 Profil Responden

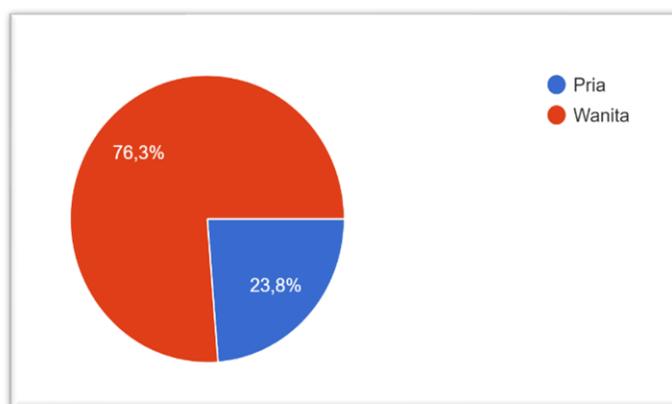
Profil responden pada penelitian ini terbagi menjadi 3 (tiga) kriteria yang meliputi jenis kelamin, usia, dan masa bekerja. Berikut hasil data perawat rawat inap pada RSUD Kota Bogor:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

4. 1 Tanggapan Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Pria	19	23,8 %
Wanita	61	76,3%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Perawat

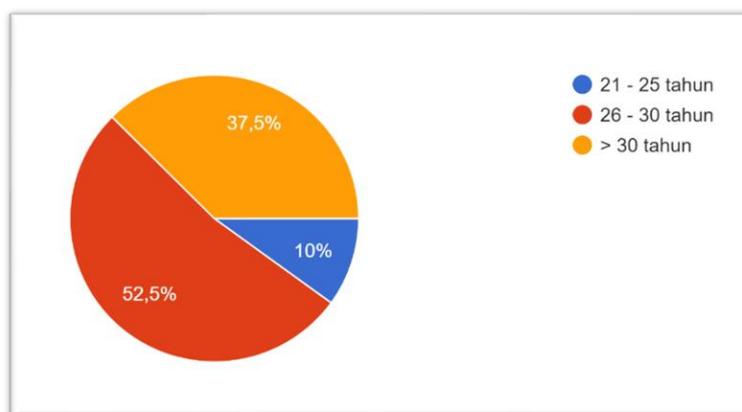
Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah perawat yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 23,8%, sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 61 orang dengan persentase sebesar 76,3%. Maka diketahui mayoritas responden perawat rawat inap pada RSUD Kota Bogor adalah Perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

4. 2 Tanggapan Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase (%)
21 – 25 tahun	8	10%
26 – 30 tahun	42	52,5%
>30 tahun	30	37,5%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024



Gambar 4.3 Usia Perawat

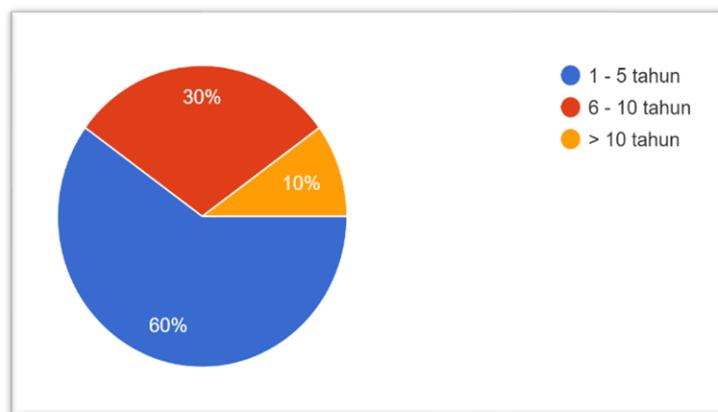
Dari data diatas, diketahui usia 21 – 25 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 10%, kemudian usia 26 – 30 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 52,5%, sedangkan usia >30 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 37,5%. Maka diketahui mayoritas responden perawat rawat inap pada RSUD Kota Bogor didominasi dengan usia 26 – 30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

4. 3 Tanggapan Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Responden	Persentase (%)
1 – 5 tahun	48	60%
6 – 10 tahun	24	30%
>10 tahun	8	10%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024



Gambar 4.4 Masa Bekerja Perawat

Dari data diatas, didapatkan perawat dengan masa bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 60%, kemudian masa bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 30%, sedangkan masa bekerja >10 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 10%. Maka diketahui mayoritas responden perawat rawat inap pada RSUD Kota Bogor didominasi dengan masa bekerja 1 – 5 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

A. Lingkungan Kerja Perawat Rawat Inap Pada RSUD Kota Bogor

a. Penerangan di tempat kerja

1. Pencahayaan di tempat kerja membantu perawat menyelesaikan perkerjaan

4. 4 Tanggapan responden mengenai Pencahayaan di tempat kerja membantu perawat menyelesaikan perkerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	42,5%
Setuju	4	41	164	51,2%
Kurang Setuju	3	3	9	3,8%
Tidak Setuju	2	2	4	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	347	100%

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

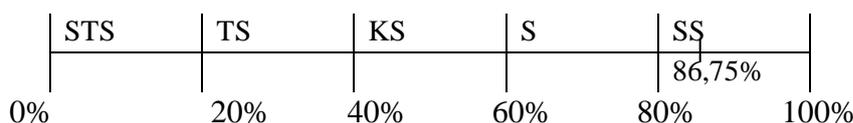
Dari penelitian terhadap 80 responden, 42,5% menyatakan sangat setuju terhadap pencahayaan ditempat kerja membantu perawat menyelesaikan pekerjaan, 51,2% menyatakan setuju terhadap pencahayaan ditempat kerja membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan, 3,8% menyatakan kurang setuju terhadap pencahayaan ditempat kerja membantu perawat menyelesaikan

pekerjaan, dan 2,5% menyatakan tidak setuju terhadap pencahayaan ditempat kerja membantu perawat menyelesaikan pekerjaan

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{347}{5 \times 80} \times 100\% = 86,75\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 86,75% perawat mengindikasikan bahwa pencahayaan ditempat kerja membantu perawat menyelesaikan pekerjaan adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 86,7% perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah sangat setuju. Hal ini berarti perawat menyatakan sangat setuju terhadap pencahayaan ditempat kerja membantu perawat menyelesaikan pekerjaan.

2. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan yang memadai

4. 5 Tanggapan responden mengenai Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	28,7%
Setuju	4	50	200	62,5%
Kurang Setuju	3	5	15	6,3%
Tidak Setuju	2	2	4	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	334	100%

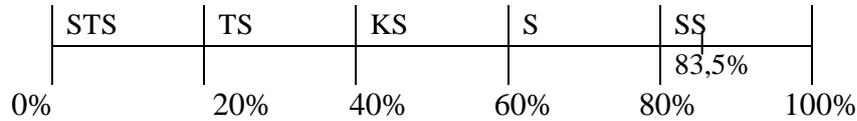
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 28,7% menyatakan sangat setuju terhadap Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja baik dan memadai, 62,5% menyatakan setuju terhadap Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja baik dan memadai, 6,3% menyatakan kurang setuju terhadap Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja baik dan memadai, dan 2,5% menyatakan tidak setuju terhadap Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja baik dan memadai.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{334}{5 \times 80} \times 100\% = 83,5\%$$

Dapat disimpulkan rata-rata 83,5% perawat mengindikasi perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja baik dan memadai adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 83,5% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah sangat setuju. Hal ini berarti perawat menyatakan sangat setuju terhadap Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja baik dan memadai.

3. Pencahayaan di tempat kerja yang tidak menyilaukan

4. 6 Tanggapan responden mengenai Pencahayaan di tempat kerja yang tidak menyilaukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	21,3%
Setuju	4	57	228	71,3%
Kurang Setuju	3	5	15	6,3%
Tidak Setuju	2	1	2	1,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	330	100%

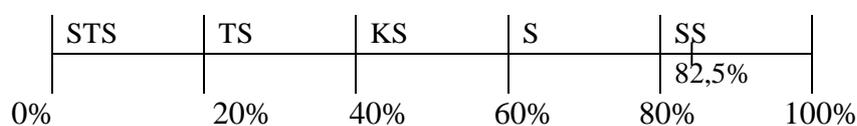
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 21,3% menyatakan sangat setuju terhadap Pencahayaan di tempat kerja yang tidak menyilaukan, 71,3% menyatakan setuju terhadap Pencahayaan di tempat kerja yang tidak menyilaukan, 6,3% menyatakan kurang setuju terhadap Pencahayaan di tempat kerja yang tidak menyilaukan, dan 1,3% menyatakan tidak setuju terhadap Pencahayaan di tempat kerja yang tidak menyilaukan.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{330}{5 \times 80} \times 100\% = 82,5\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 82,5% responden mengindikasi bahwa Pencahayaan di tempat kerja yang tidak menyilaukan adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 82,5% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah sangat setuju. Hal ini berarti perawat menyatakan sangat setuju terhadap pencahayaan ditempat kerja tidak menyilaukan.

b. Suhu udara di tempat kerja

1. Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh

4. 7 Tanggapan responden mengenai temperatur di tempat kerja mempengaruhi suhu tubuh

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	8,8%
Setuju	4	39	156	48,8%
Kurang Setuju	3	21	63	26,3%
Tidak Setuju	2	9	18	11,3%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5%
Jumlah		80	276	100%

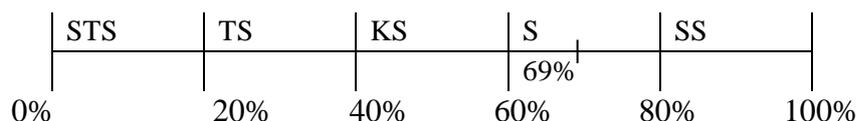
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui bahwa 8,8% menyatakan sangat setuju terhadap temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh, 48,8% menyatakan setuju terhadap temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh, 26,3% menyatakan kurang setuju terhadap temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh, 11,3% menyatakan tidak setuju terhadap temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh, dan 5% menyatakan sangat tidak setuju terhadap temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{276}{5 \times 80} \times 100\% = 69\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 69% perawat mengindikasikan bahwa temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden diatas, dapat diketahui 69% perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah setuju. Hal ini berarti perawat menyatakan setuju terhadap temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.

2. Kelembapan ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh

4. 8 Tanggapan responden mengenai kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	8,8%
Setuju	4	44	176	55%
Kurang Setuju	3	16	48	20%
Tidak Setuju	2	10	20	12,5%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,8%
Jumlah		80	282	100%

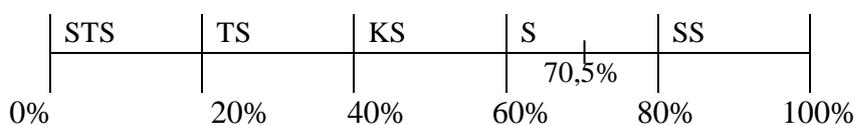
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui bahwa 8,8% menyatakan sangat setuju terhadap kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh, 55% menyatakan setuju terhadap kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh, 20% menyatakan kurang setuju terhadap kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh, 12,5% menyatakan tidak setuju terhadap kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh, dan 3,8% menyatakan sangat tidak setuju terhadap kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{282}{5 \times 80} \times 100\% = 70,5\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 69% perawat mengindikasikan bahwa kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 69% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah setuju. Hal ini berarti perawat menyatakan setuju terhadap kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.

3. Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik

4. 9 Tanggapan responden mengenai Ventilasi di tempat kerja sudah cukup baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	13,8%
Setuju	4	51	204	63,7%
Kurang Setuju	3	12	36	15%
Tidak Setuju	2	6	12	7,5%

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	307	100%

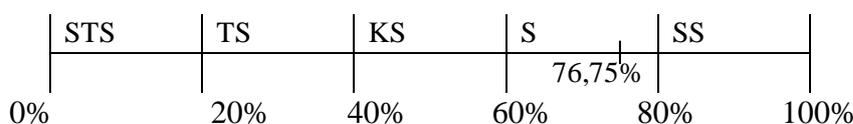
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 13,8% menyatakan sangat setuju terhadap ventilasi di tempat kerja sudah cukup baik, 63,7% menyatakan setuju ventilasi di tempat kerja sudah cukup baik, 15% menyatakan kurang setuju terhadap ventilasi di tempat kerja sudah cukup baik, dan 7,5% menyatakan tidak setuju terhadap ventilasi di tempat kerja sudah cukup baik.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{307}{5 \times 80} \times 100\% = 76,75\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 76,75% responden mengindikasikan bahwa ventilasi di tempat kerja sudah cukup baik adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 76,75% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah setuju. Hal ini berarti perawat menyatakan setuju terhadap ventilasi di tempat kerja sudah cukup baik.

c. Tingkat Kebisingan di tempat kerja

1. Tempat kerja perawat cukup jauh dari kebisingan

4. 10 Tanggapan responden mengenai Tempat kerja perawat cukup jauh dari kebisingan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	13,8%
Setuju	4	42	168	63,7%
Kurang Setuju	3	17	51	15%
Tidak Setuju	2	5	10	7,5%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0%
Jumlah		80	305	100%

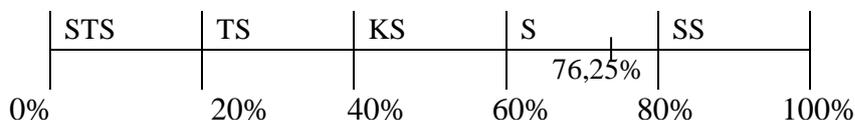
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 13,8% menyatakan sangat setuju terhadap tempat kerja perawat cukup jauh dari kebisingan, 63,7% menyatakan setuju terhadap tempat kerja perawat cukup jauh dari kebisingan, 15% menyatakan kurang setuju terhadap tempat kerja perawat cukup jauh dari kebisingan, 7,5% menyatakan tidak setuju terhadap tempat kerja perawat cukup jauh dari kebisingan,

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{305}{5 \times 80} \times 100\% = 76,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 76,25% responden mengindikasikan bahwa tempat kerja perawat cukup jauh dari kebisingan adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 76,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah setuju. Hal ini berarti perawat menyatakan setuju terhadap tempat kerja perawat cukup jauh dari kebisingan.

2. Perawat dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan

4. 11 Tanggapan responden mengenai Perawat dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	13,8%
Setuju	4	42	168	63,7%
Kurang Setuju	3	17	51	15%
Tidak Setuju	2	5	10	7,5%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0%
Jumlah		80	305	100%

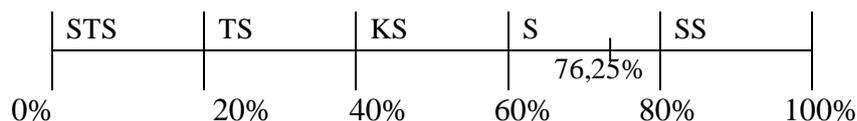
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 13,8% menyatakan sangat setuju terhadap perawat dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, 63,7% menyatakan setuju terhadap perawat dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, 15% menyatakan kurang setuju terhadap perawat dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, dan 7,5% menyatakan tidak setuju terhadap perawat dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{305}{5 \times 80} \times 100\% = 76,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 76,25% responden mengindikasikan bahwa perawat dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 76,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah setuju. Hal ini berarti perawat menyatakan setuju terhadap perawat dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.

3. Tingkat kebisingan dapat ditolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat

4. 12 Tanggapan responden mengenai Tingkat kebisingan dapat ditolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	15%
Setuju	4	56	224	70%
Kurang Setuju	3	9	27	11,3%
Tidak Setuju	2	3	6	3,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	317	100%

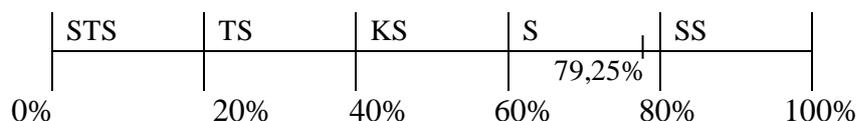
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 15% menyatakan sangat setuju terhadap, tingkat kebisingan dapat ditolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat, 70% menyatakan setuju terhadap tingkat kebisingan dapat ditolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat, 11,3% menyatakan kurang setuju terhadap tingkat kebisingan dapat ditolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat, dan 3,8% menyatakan tidak setuju terhadap tingkat kebisingan dapat ditolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{317}{5 \times 80} \times 100\% = 79,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 79,25% responden mengindikasikan bahwa tingkat kebisingan dapat ditolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 79,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah setuju. Hal ini berarti perawat

menyatakan setuju terhadap tingkat kebisingan dapat ditolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat.

d. Keamanan di tempat kerja

1. Keamanan di tempat kerja mampu membuat perawat bekerja dengan nyaman

4. 13 Tanggapan responden mengenai keamanan di tempat kerja mampu membuat perawat bekerja dengan nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	16,3%
Setuju	4	49	196	61,3%
Kurang Setuju	3	12	36	15%
Tidak Setuju	2	6	12	7,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	309	100%

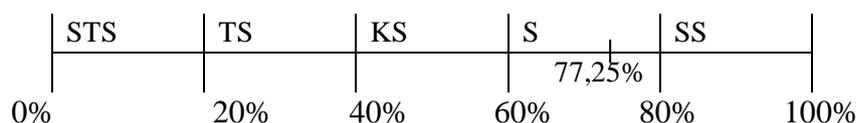
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 16,3% menyatakan sangat setuju keamanan di tempat kerja mampu membuat perawat bekerja dengan nyaman, 61,3% menyatakan setuju terhadap keamanan di tempat kerja mampu membuat perawat bekerja dengan nyaman, 15% menyatakan kurang setuju keamanan di tempat kerja mampu membuat perawat bekerja dengan nyaman, dan 7,5% menyatakan tidak setuju terhadap keamanan di tempat kerja mampu membuat perawat bekerja dengan nyaman.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{309}{5 \times 80} \times 100\% = 77,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 77,25% responden mengindikasikan keamanan di tempat kerja mampu membuat perawat bekerja dengan nyaman adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 77,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah setuju. Hal ini berarti perawat menyatakan setuju terhadap keamanan di tempat kerja mampu membuat perawat bekerja dengan nyaman.

2. Satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga perawat bekerja dengan nyaman

4. 14 Tanggapan responden mengenai satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga perawat bekerja dengan nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	8,8%
Setuju	4	51	204	63,7%
Kurang Setuju	3	16	48	16%
Tidak Setuju	2	5	10	6,3%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,3%
Jumlah		80	309	100%

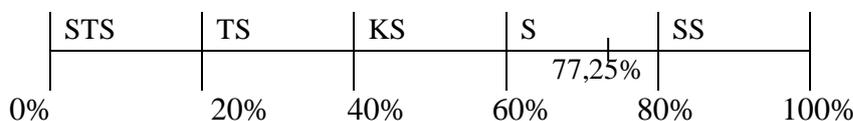
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 8,8% menyatakan sangat setuju terhadap satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga perawat bekerja nyaman, 63,7% menyatakan setuju terhadap satuan keamanan di tempat kerja bekerja baik sehingga perawat bekerja dengan nyaman, 16% menyatakan kurang setuju terhadap satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga perawat bekerja nyaman, 6,3% menyatakan tidak setuju terhadap satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga perawat bekerja nyaman, dan 1,3% menyatakan sangat tidak setuju terhadap satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga perawat bekerja nyaman.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{309}{5 \times 80} \times 100\% = 77,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 77,25% responden mengindikasikan satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga perawat bekerja dengan nyaman adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 77,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah setuju. Hal ini berarti perawat menyatakan setuju terhadap satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga perawat bekerja dengan nyaman.

3. Tempat kerja menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja

4. 15 Tanggapan responden mengenai tempat kerja menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	10%

Setuju	4	47	188	58,8%
Kurang Setuju	3	18	54	22,5%
Tidak Setuju	2	6	12	7,5%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,3%
Jumlah		80	295	100%

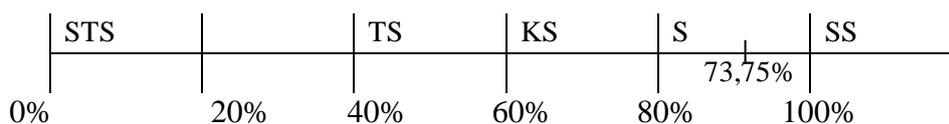
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 10% menyatakan sangat setuju terhadap tempat kerja menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja, 58,8% menyatakan setuju terhadap tempat kerja menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja, 22,5% menyatakan kurang setuju terhadap tempat kerja menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja, 7,5% menyatakan tidak setuju terhadap tempat kerja menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja, dan 1,3% menyatakan sangat tidak setuju terhadap tempat kerja menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{295}{5 \times 80} \times 100\% = 73,75\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 73,75% responden mengindikasikan tempat kerja menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 73,75% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah setuju. Hal ini berarti perawat menyatakan setuju terhadap tempat kerja menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja.

e. Tata Letak Peralatan

1. Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja
4. 16 Tanggapan responden mengenai tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	12,5%
Setuju	4	48	192	60%
Kurang Setuju	3	19	57	23,8%
Tidak Setuju	2	3	6	3,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	329	100%

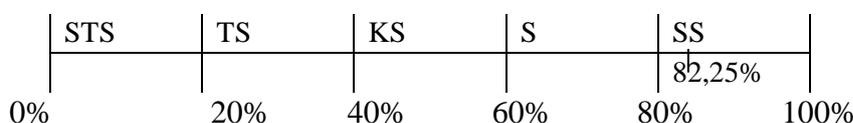
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 12,5% menyatakan sangat setuju terhadap tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja, 60% menyatakan setuju terhadap tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja, 23,8% menyatakan kurang setuju terhadap tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja, dan 3,8% menyatakan tidak setuju terhadap tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{329}{5 \times 80} \times 100\% = 82,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 82,25% responden mengindikasikan tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 82,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah sangat setuju. Hal ini berarti tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja.

2. Perawat ikut serta menata ruang kerja agar tertata rapi

4. 17 Tanggapan responden mengenai perawat ikut serta menata ruang kerja agar tertata rapi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	22,5%
Setuju	4	54	216	67,5%
Kurang Setuju	3	7	21	8,8%
Tidak Setuju	2	1	2	1,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	329	100%

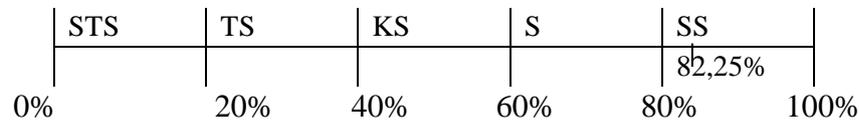
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 22,5% menyatakan sangat setuju terhadap perawat ikut serta menata ruang kerja agar tertata dengan rapi, 67,5% menyatakan setuju terhadap perawat ikut serta menata ruang kerja agar tertata dengan rapi, 8,8% menyatakan kurang setuju terhadap perawat ikut serta menata ruang kerja agar tertata dengan rapi, dan 1,3% menyatakan tidak setuju terhadap perawat ikut serta menata ruang kerja agar tertata dengan rapi.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{329}{5 \times 80} \times 100\% = 82,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 82,25% responden mengindikasikan bahwa perawat ikut serta menata ruang kerja agar tertata dengan rapi adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 82,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah sangat setuju. Hal ini berarti perawat ikut serta menata ruang kerja agar tertata dengan rapi.

3. Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu perawat dalam bekerja.
4. 18 Tanggapan responden mengenai tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu perawat dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	12,5%
Setuju	4	56	224	70%
Kurang Setuju	3	9	27	11,3%
Tidak Setuju	2	3	6	3,8%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,5%
Jumlah		80	309	100%

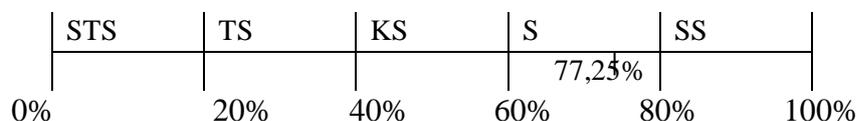
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 12,5% menyatakan sangat setuju terhadap tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu perawat dalam bekerja, 70% menyatakan setuju terhadap tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu perawat dalam bekerja, 11,3% menyatakan kurang setuju terhadap tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu perawat dalam bekerja, 3,8% menyatakan tidak setuju terhadap tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu perawat dalam bekerja, dan 1,3% menyatakan sangat tidak setuju terhadap tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu perawat dalam bekerja.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{309}{5 \times 80} \times 100\% = 77,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 77,25% responden mengindikasikan tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu perawat dalam bekerja adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 82,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah setuju. Hal ini berarti tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu perawat dalam bekerja.

f. Hubungan sesama rekan kerja

1. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan baik

4. 19 Tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	27,5%
Setuju	4	50	200	62,5%
Kurang Setuju	3	6	18	7,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,5%
Jumlah		80	330	100%

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 27,5% menyatakan sangat setuju terhadap hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan baik, 62,5% menyatakan setuju terhadap hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan baik, 7,5% menyatakan kurang setuju terhadap hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan baik, dan 2,5% menyatakan sangat tidak setuju terhadap hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan baik.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{330}{5 \times 80} \times 100\% = 82,5\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 82,5% responden mengindikasikan hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan baik adalah sangat setuju.



0% 20% 40% 60% 80% 100%

Dari skala mengenai tanggapan responden, 82,5% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah sangat setuju. Hal ini berarti hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan baik.

2. Hubungan rekan sekerja pada Perusahaan berjalan lancar

4. 20 Tanggapan responden mengenai hubungan rekan sekerja pada rumah sakit berjalan lancar

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	25%
Setuju	4	53	212	66,3%
Kurang Setuju	3	5	15	6,3%
Tidak Setuju	2	2	4	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	331	100%

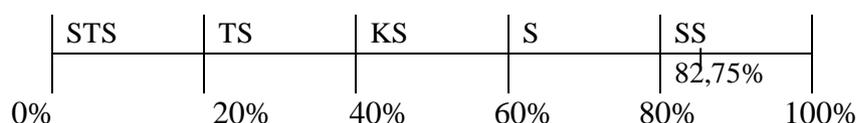
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 25% menyatakan sangat setuju terhadap hubungan rekan kerja pada rumah sakit berjalan lancar, 66,3% menyatakan setuju terhadap hubungan rekan kerja pada rumah sakit berjalan lancar, 6,3% menyatakan kurang setuju terhadap hubungan dengan rekan kerja pada rumah sakit berjalan dengan lancar, dan 2,5% menyatakan tidak setuju terhadap hubungan rekan kerja pada rumah sakit berjalan lancar.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{331}{5 \times 80} \times 100\% = 82,75\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 82,75% responden mengindikasikan hubungan rekan kerja pada rumah sakit berjalan lancar adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 82,75% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah sangat setuju. Hal ini berarti hubungan rekan kerja pada rumah sakit berjalan lancar.

3. Hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Perusahaan.

4. 21 Tanggapan responden mengenai hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	25%
Setuju	4	56	212	70%
Kurang Setuju	3	3	15	3,8%
Tidak Setuju	2	1	4	1,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	331	100%

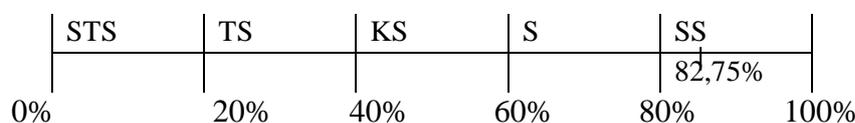
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 25% menyatakan sangat setuju terhadap hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Perusahaan, 70% menyatakan setuju terhadap hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Perusahaan, 3,8% menyatakan kurang setuju terhadap hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Perusahaan, dan 1,3% menyatakan tidak setuju terhadap hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Perusahaan.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{331}{5 \times 80} \times 100\% = 82,75\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 82,75% responden mengindikasikan hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Perusahaan adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 82,75% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah sangat setuju. Hal ini berarti hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Perusahaan.

4. 22 Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator/ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata (%)
Penerangan			
1.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan.	86,75%	84,25%
2.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai.	83,5%	
3.	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan	82,5%	
Suhu Udara			
4.	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	69%	72,08%
5.	Kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	70,5%	
6.	Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik.	76,75%	
Tingkat Kebisingan			
7.	Tempat kerja saya cukup dari kebisingan.	76,25%	77,25%
8.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.	76,25%	
9.	Tingkat kebisingan di tempat kerja dapat di tolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat.	79,25%	
Keamanan Kerja			
10.	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	77,25%	75,92%
11.	Satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga saya bekerja dengan nyaman.	77,25%	
12.	Tempat kerja saya menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja.	73,25%	
Tata Letak Peralatan			
13	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja.	82,25%	80,58%
14.	Saya ikut serta menata ruang kerja agar tertata dengan rapi.	82,25%	
15.	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi sehingga tidak mengganggu saya bekerja.	77,25%	
Hubungan Sesama Rekan Kerja			
16.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan baik.	82,5%	82,67%
17.	Hubungan rekan sekerja pada rumah sakit berjalan lancar.	82,75%	
18.	Hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang di Perusahaan.	82,75%	
Rata-rata			78,79%

Sumber: Data Primer diolah 2024.

Dari tabel diatas didapatkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja perawat rawat inap pada RSUD Kota Bogor

menunjukkan rata-rata dari 6 (enam) indikator yang digambarkan ke dalam 18 pertanyaan dengan melibatkan 80 responden didapatkan nilai rata-rata 78,79%, dan berada di interval 60% - 80% yang menunjukkan lingkungan kerja perawat rawat inap pada RSUD Kota Bogor sudah baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat di indikator penerangan dengan persentase sebesar 84,25%, sementara untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu indikator suhu udara sebesar 72,98%.

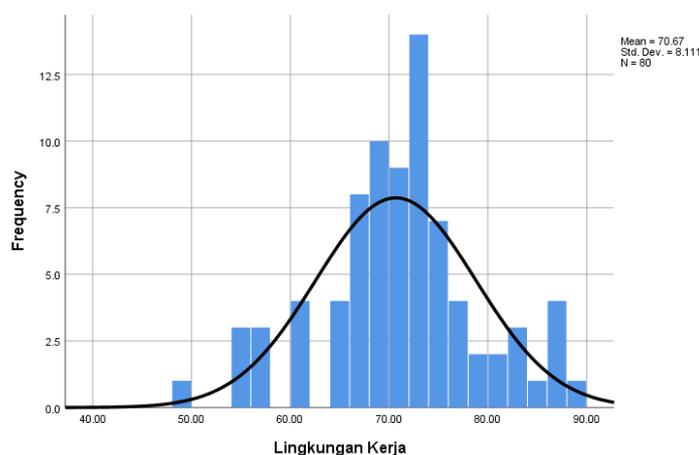
4. 23 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

		Responden	Lingkungan Kerja
N	Valid	80	80
	Missing	0	0
Mean			70.6750
Median			71.0000
Std. Deviation			8.11121
Variance			65.792
Minimum			49.00
Maximum			89.00

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2024.

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(18)+5(18)}{2} = 54$$

Hasil dari perhitungan diatas, skor empiric lebih tinggi yaitu 70,67 dibanding skor rata-rata teoritik yaitu 54. Maka demikian rata-rata jawaban perawat dari pertanyaan instrumen variabel lingkungan kerja yaitu ($70,67 > 54$) artinya skor empiric relatif baik.



Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2024.

Gambar 4.5 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

B. Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada RSUD Kota Bogor

a. Pekerjaan

1. Perawat merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.

4. 24 Tanggapan responden mengenai perawat merasa puas pada hasil pekerjaan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	22,5%
Setuju	4	58	232	72,5%
Kurang Setuju	3	3	9	3,8%
Tidak Setuju	2	1	2	1,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	333	100%

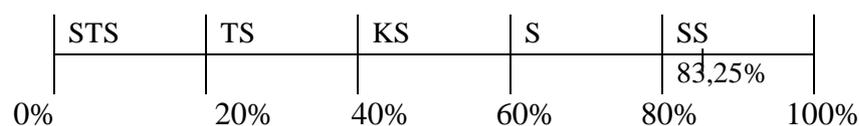
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 22,5% menyatakan sangat setuju terhadap perawat merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan, 72,5% menyatakan setuju terhadap perawat merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan, 3,8% menyatakan kurang setuju terhadap perawat merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan, dan 1,3% menyatakan tidak setuju terhadap perawat merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{333}{5 \times 80} \times 100\% = 83,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata sebanyak 83,25% responden mengindikasikan bahwa perawat merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 83,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah sangat setuju. Hal ini berarti perawat merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.

2. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan perawat.

4. 25 Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan perawat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	13,8%
Setuju	4	61	244	76,3%
Kurang Setuju	3	5	15	6,3%
Tidak Setuju	2	3	6	3,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	320	100%

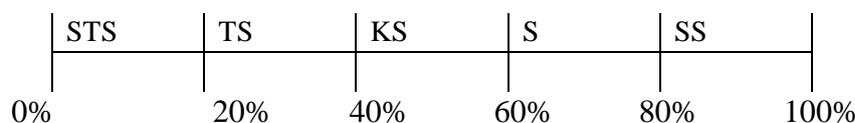
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 13,8% menyatakan sangat setuju terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan perawat, 76,3% menyatakan setuju terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan perawat, 6,3% menyatakan kurang setuju terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan perawat, dan 3,8% menyatakan tidak setuju terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan perawat.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{320}{5 \times 80} \times 100\% = 80\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 80% responden mengindikasikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan perawat adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 80% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah setuju. Hal ini berarti pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan perawat.

3. Setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

4. 26 Tanggapan responden mengenai setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	18,8%
Setuju	4	59	236	73,8%
Kurang Setuju	3	6	18	7,5%

Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	329	100%

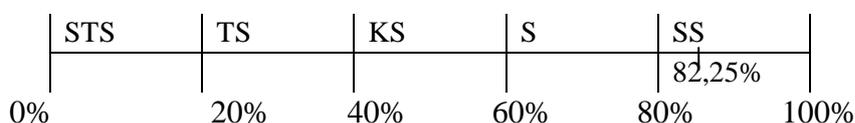
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 18,8% menyatakan sangat setuju terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, 73,8% menyatakan setuju terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, dan 7,5% menyatakan kurang setuju terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{329}{5 \times 80} \times 100\% = 82,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 82,25% responden mengindikasikan setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 82,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah sangat setuju. Hal ini berarti setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

b. Gaji/Upah

1. Perawat merasa cukup puas dengan gaji yang diterima.

4. 27 Tanggapan responden mengenai perawat merasa cukup puas dengan gaji yang diterima

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	19	76	23,8%
Kurang Setuju	3	32	96	40%
Tidak Setuju	2	14	28	17,5%
Sangat Tidak Setuju	1	15	15	18,8%
Jumlah		80	215	100%

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

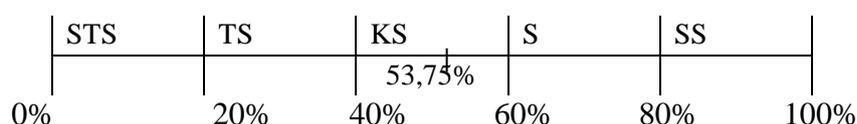
Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 23,8% menyatakan setuju terhadap perawat merasa cukup puas dengan gaji yang diterima, 40% menyatakan kurang setuju terhadap perawat merasa cukup puas dengan gaji yang diterima, 17,5% menyatakan tidak setuju terhadap perawat merasa cukup puas

dengan gaji yang diterima, dan 18,8% menyatakan sangat tidak setuju terhadap perawat merasa cukup puas dengan gaji yang diterima.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{215}{5 \times 80} \times 100\% = 53,75\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 53,75% responden mengindikasikan perawat merasa cukup puas dengan gaji yang diterima adalah kurang setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 53,75% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah kurang setuju. Hal ini berarti bahwa beberapa perawat merasa kurang puas dengan gaji yang diterima.

2. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

4. 28 Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	15	60	18,8%
Kurang Setuju	3	36	108	45%
Tidak Setuju	2	14	28	17,5%
Sangat Tidak Setuju	1	15	15	18,8%
Jumlah		80	211	100%

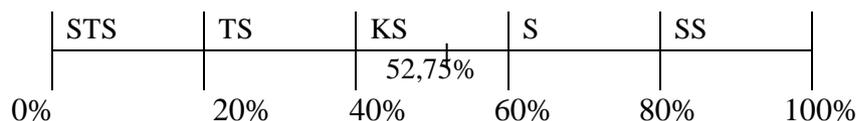
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 18,8% menyatakan setuju terhadap gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, 45% menyatakan kurang setuju terhadap gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, 17,5% menyatakan tidak setuju terhadap gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan 18,8% menyatakan sangat tidak setuju terhadap gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{211}{5 \times 80} \times 100\% = 52,75\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 52,75% responden mengindikasikan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan adalah kurang setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 53,75% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah kurang setuju. Hal ini berarti gaji yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

3. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup

4. 29 Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	31	124	38,8%
Kurang Setuju	3	33	99	41,3%
Tidak Setuju	2	4	8	5%
Sangat Tidak Setuju	1	12	12	15%
Jumlah		80	243	100%

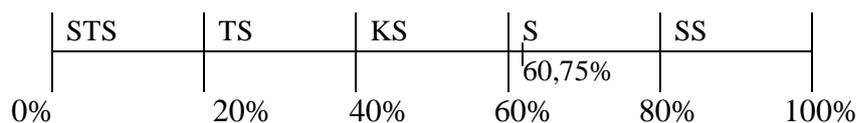
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 38,8% menyatakan setuju terhadap gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup, 41,3% menyatakan kurang setuju terhadap gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup, 5% menyatakan tidak setuju terhadap gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup, dan 15% menyatakan sangat tidak setuju terhadap gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{243}{5 \times 80} \times 100\% = 60,75\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 60,75% responden mengindikasikan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 60,75% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di wilayah setuju. Hal ini berarti gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup.

c. Supervisi

1. Pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. 30 Tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	5%
Setuju	4	67	268	83,8%
Kurang Setuju	3	3	9	3,8%
Tidak Setuju	2	2	4	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5%
Jumlah		80	305	100%

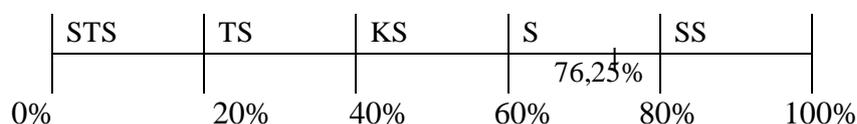
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 5% menyatakan sangat setuju terhadap pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan, 83,8% menyatakan setuju terhadap pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan, 3,8% menyatakan kurang setuju terhadap pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan, 2,5% menyatakan tidak setuju terhadap pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 5% menyatakan sangat tidak setuju terhadap pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{305}{5 \times 80} \times 100\% = 76,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 76,25% responden mengindikasikan pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 76,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan.

- Supervisi memberikan bantuan Ketika perawat mengalami masalah dalam pekerjaan.

4. 31 Tanggapan responden mengenai supervisi memberikan bantuan Ketika perawat mengalami masalah dalam pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	5%
Setuju	4	67	268	83,8%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	1	2	1,3%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5%
Jumlah		80	306	100%

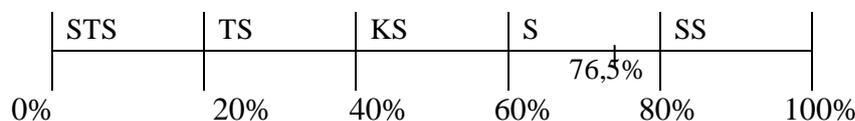
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 5% menyatakan sangat setuju terhadap supervisi memberikan bantuan Ketika perawat mengalami masalah dalam pekerjaan, 83,8% menyatakan setuju terhadap supervisi memberikan bantuan Ketika perawat mengalami masalah dalam pekerjaan, 5% menyatakan kurang setuju terhadap supervisi memberikan bantuan Ketika perawat mengalami masalah dalam pekerjaan, 1,3% menyatakan tidak setuju terhadap supervisi memberikan bantuan Ketika perawat mengalami masalah dalam pekerjaan, dan 5% menyatakan sangat tidak setuju terhadap supervisi memberikan bantuan Ketika perawat mengalami masalah dalam pekerjaan.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{306}{5 \times 80} \times 100\% = 76,5\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 76,25% responden mengindikasikan supervisi memberikan bantuan Ketika perawat mengalami masalah dalam pekerjaan adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 76,5% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan supervisi memberikan bantuan Ketika perawat mengalami masalah dalam pekerjaan.

3. Supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan.

4. 32 Tanggapan responden mengenai supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	3,8%
Setuju	4	64	256	80%
Kurang Setuju	3	8	24	10%
Tidak Setuju	2	3	6	3,8%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,5%
Jumlah		80	303	100%

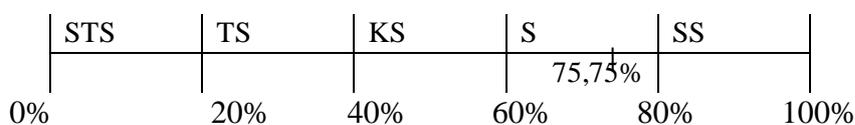
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 3,8% menyatakan sangat setuju terhadap supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan, 80% menyatakan setuju terhadap supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan, 10% menyatakan kurang setuju terhadap supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan, 3,8% menyatakan tidak setuju terhadap supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan, dan 2,5% menyatakan sangat tidak setuju terhadap supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{303}{5 \times 80} \times 100\% = 75,75\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 75,75% responden mengindikasikan supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 75,75% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan.

d. Promosi

1. Tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.

4. 33 Tanggapan responden mengenai tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	10%
Setuju	4	45	180	56,3%
Kurang Setuju	3	20	60	25%
Tidak Setuju	2	6	12	7,5%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,3%
Jumlah		80	293	100%

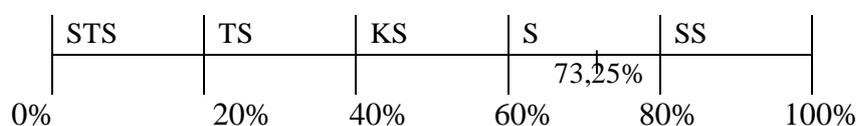
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 10% menyatakan sangat setuju terhadap tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan, 56,3% menyatakan setuju terhadap tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan, 25% menyatakan kurang setuju terhadap tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan, 7,5% menyatakan tidak setuju terhadap tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan, dan 1,3% menyatakan sangat tidak setuju terhadap tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{293}{5 \times 80} \times 100\% = 73,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 73,25% responden mengindikasikan tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 73,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.

2. Kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.

4. 34 Tanggapan responden mengenai kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	10%
Setuju	4	56	224	70%
Kurang Setuju	3	14	42	17,5%
Tidak Setuju	2	2	4	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	310	100%

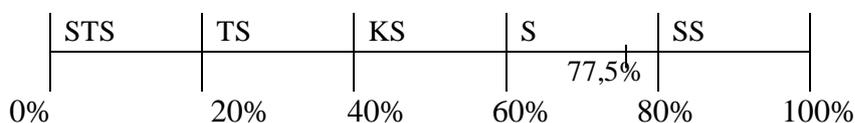
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 10% menyatakan sangat setuju terhadap kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan, 70% menyatakan setuju terhadap kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan, 17,5% menyatakan kurang setuju terhadap kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan, dan 2,5% menyatakan tidak setuju terhadap kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{310}{5 \times 80} \times 100\% = 77,5\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 77,5% responden mengindikasikan kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan adalah setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 73,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.

e. Rekan Kerja

1. Perawat memiliki hubungan Kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

4. 35 Tanggapan responden mengenai perawat memiliki hubungan Kerjasama yang baik dengan rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	28,7%
Setuju	4	56	224	70%
Kurang Setuju	3	1	3	1,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	342	100%

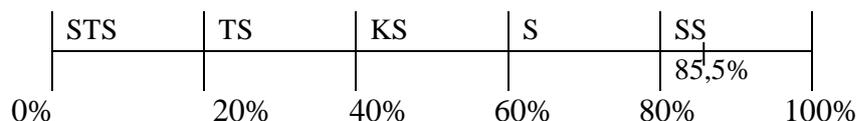
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 28,7% menyatakan sangat setuju terhadap perawat memiliki hubungan Kerjasama yang baik dengan rekan kerja, 70% menyatakan setuju terhadap perawat memiliki hubungan Kerjasama yang baik dengan rekan kerja, dan 1,3% menyatakan kurang setuju terhadap perawat memiliki hubungan Kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{342}{5 \times 80} \times 100\% = 85,5\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 85,5% responden mengindikasikan perawat memiliki hubungan Kerjasama yang baik dengan rekan kerja adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 85,5% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada pada daerah sangat setuju. Hal ini menjelaskan perawat memiliki hubungan Kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

2. Perawat dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain.

4. 36 Tanggapan responden mengenai Perawat dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	31,3%
Setuju	4	54	216	67,5%
Kurang Setuju	3	1	3	1,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	344	100%

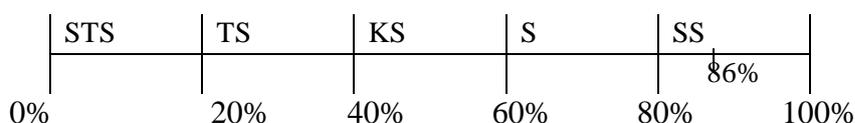
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 31,3% menyatakan sangat setuju terhadap Perawat dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain, 67,5% menyatakan setuju terhadap Perawat dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain, dan 1,3% menyatakan kurang setuju terhadap Perawat dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{344}{5 \times 80} \times 100\% = 86\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 86% responden mengindikasikan Perawat dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden diperoleh rata-rata 86% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di area sangat setuju. Hal ini menjelaskan Perawat dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain.

3. Perawat menikmati waktu bekerja dengan satu divisi/fungsi.

4. 37 Tanggapan responden mengenai Perawat menikmati waktu bekerja dengan satu divisi/fungsi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	27,5%
Setuju	4	57	228	71,3%
Kurang Setuju	3	1	3	1,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	341	100%

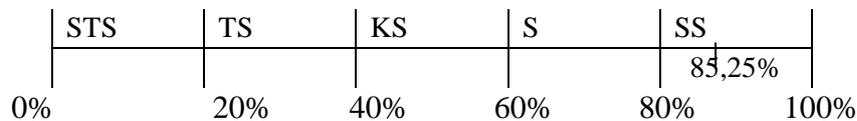
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2024.

Dari penelitian terhadap 80 responden, dapat diketahui 27,5% menyatakan sangat setuju terhadap Perawat dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain, 71,3% menyatakan setuju terhadap Perawat dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain, dan 1,3% menyatakan kurang setuju terhadap Perawat dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{341}{5 \times 80} \times 100\% = 85,25\%$$

Dapat diperoleh rata-rata 85,25% responden mengindikasikan Perawat menikmati waktu bekerja dengan satu divisi/fungsi adalah sangat setuju.



Dari skala mengenai tanggapan responden, 85,25% responden perawat (80 orang perawat rawat inap) berada di area sangat setuju. Hal ini berarti Perawat menikmati waktu bekerja dengan satu divisi/fungsi.

4. 38 Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator/ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata (%)
Pekerjaan			
1.	Saya merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.	83,25%	81,83%
2.	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai kemampuan saya.	80%	
3.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan dapat terselesaikan d tepat waktu.	82,25%	
Gaji/upah			
4.	Saya merasa cukup puas dengan gaji yang diterima.	53,75%	55,75%
5.	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	52,75%	
6.	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup	60,75%	
Supervisi			
7.	Pengawasan yang dilakukan oleh supervise membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	76,25%	76,17%
8.	Supervisi memberi bantuan Ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan.	76,5%	
9.	Supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan.	75,75%	
Promosi			
10.	Tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan saya.	73,25%	75,37%
11.	Kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.	77,5%	
Rekan Kerja			
12.	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja	85,5%	85,58%
13.	Saya dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain.	86%	
14.	Saya menikmati waktu bekerja dengan satu divisi/fungsi.	85,25%	
Rata-rata			74,94%

Sumber: Data Primer diolah 2024.

Dari tabel diatas diperoleh hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja perawat rawat inap pada RSUD Kota Bogor menunjukkan rata-rata dari 5 (lima) indikator dalam 14 pertanyaan terhadap 80 responden didapatkan nilai rata-rata 74,94%, dan berada pada interval 60% - 80% yang menunjukan kepuasan kerja perawat rawat inap pada RSUD Kota Bogor sudah baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat

di indikator rekan kerja dengan persentase sebesar 85,58%, sedangkan di indikator dengan nilai rata-rata terendah tanggapan responden yaitu indikator gaji 55,75%.

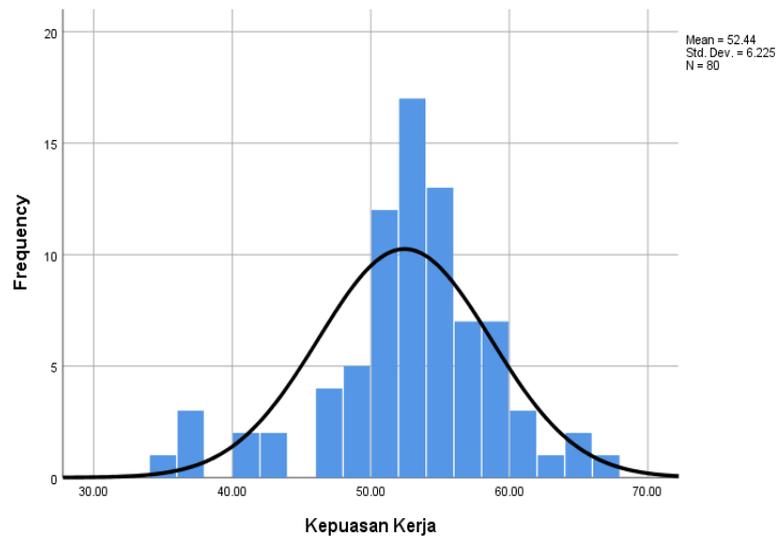
4. 39 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

		Statistics	
		Responden	Kepuasan Kerja
N	Valid	80	80
	Missing	0	0
Mean			52.4375
Median			53.0000
Std. Deviation			6.22539
Variance			38.756
Minimum			35.00
Maximum			66.00

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2024.

$$\text{Skor Teoritik (Y)} = \frac{1(14)+5(14)}{2} = 44$$

Hasil dari perhitungan diatas, skor empiric lebih tinggi yaitu 52,44 dibandingkan dari skor rata-rata teoritik yaitu 44. Dengan demikian rata-rata jawaban perawat dari pertanyaan variabel kepuasan kerja yaitu ($52,44 > 44$) artinya skor empiric relatif baik.



Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2024.

Gambar 4.6 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

4. 40 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations

			Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	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).

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2024.

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 rawat inap di RSUD Kota Bogor, sebaliknya semakin negatif lingkungan kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Kota Bogor.

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

4. 41 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

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

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2024.

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

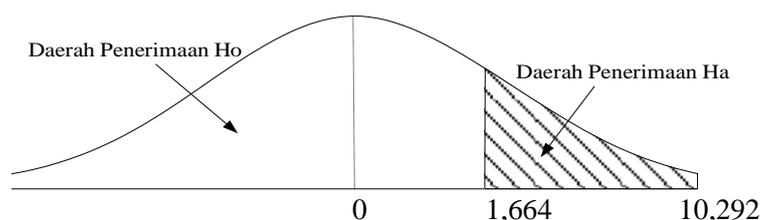
Dari hasil tersebut menunjukkan kontribusi variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 66,1%, serta sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar 33,9%.

4.3 Uji Hipotesis (Uji T)

Tujuan dari uji T yaitu guna mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak serta adakah hubungan yang nyata ataupun tidak antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, maka dilakukanlah uji hipotesis koefisien korelasi.

- a. Hipotesis Statistik
 $H_0: r \leq 0$, berarti tidak ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.
 $H_a: r > 0$, berarti ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.
- b. Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi $5\% = 0,05$ dan derajat keberhasilan ($df = n-2$) atau $80-2 = 78$. Hasilnya $t_{\text{tabel}} 1,664$.
- c. Mencari t_{hitung} dengan rumus:
- $$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
- $$t_h = \frac{0,759 \sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0,759^2}}$$
- $$t_h = 0,759 \frac{\sqrt{78}}{\sqrt{0,424}}$$
- $$t_h = 0,759 \times 13,56$$
- $$t_h = 10,292$$

dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($10,292 > 1,664$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan ada hubungan yang positif dan nyata antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada RSUD Kota Bogor.



Gambar 4.7 Kurva Uji T

4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Lingkungan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data pada variabel lingkungan kerja di RSUD Kota Bogor, diperoleh hasil data berdasarkan jawaban atau tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 78,79% dengan nilai tertinggi diperoleh pada indikator penerangan sebesar 84,25% dan nilai terendah diperoleh pada indikator suhu udara sebesar 72,98%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-

rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada RSUD Kota Bogor memiliki penilaian yang baik dari perawat rawat inap yang menjadi sampel pada penelitian ini.

Indikator yang digunakan untuk menggambarkan lingkungan kerja pada RSUD Kota Bogor meliputi penerangan, suhu udara, Tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan, dan hubungan sesama rekan kerja. Dari hasil analisis tersebut diperoleh indikator dengan nilai tertinggi dari tanggapan responden yaitu pada indikator penerangan sedangkan untuk indikator dengan nilai terendah dari tanggapan responden yaitu pada indikator suhu udara.

Dari 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 merasa bahwa lingkungan kerja rumah sakit belum cukup baik terutama pada indikator suhu udara, lingkungan jika kurang baik akan berdampak terhadap kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu rumah sakit hendaknya lebih memperhatikan lagi mengenai kondisi udara, kelembapan udara maupun ventilasi udara di lingkungan kerja rumah sakit yang dapat mempengaruhi kondisi tubuh ataupun Kesehatan perawat agar tidak mengganggu aktivitas perawat yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat sehingga nantinya perawat dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

4.4.2 Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor

Kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data pada variabel kepuasan kerja di RSUD Kota Bogor, diperoleh hasil data berdasarkan jawaban atau tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 74,94% dengan nilai tertinggi diperoleh pada indikator rekan kerja sebesar 85,58% dan nilai terendah diperoleh pada indikator suhu udara sebesar 55,75%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa

kepuasan kerja pada RSUD Kota Bogor memiliki penilaian yang cukup baik dari perawat rawat inap yang menjadi sampel pada penelitian ini.

Gaji yang cukup adalah sesuatu yang diharapkan oleh banyak perawat pada umumnya, namun jumlah gaji memang sudah ditentukan oleh pihak rumah sakit. Maka sebagai pertimbangan rumah sakit harus lebih memperhatikan lagi kepuasan kerja perawat terutama dalam indikator gaji agar lebih baik lagi, hal tersebut bisa dilakukan dengan cara sosialisasi antar pihak atasan rumah sakit mengenai jumlah gaji yang diberikan.

4.4.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bogor

Pada penelitian ini diperoleh hasil yang menjawab rumusan masalah yaitu terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap pada RSUD Kota Bogor. Hasil uji analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,759$ yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat memiliki hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa kontribusi/peranan variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja nilainya sebesar 66,1%, dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja.

Pada penelitian telah dibuktikan dan menjawab rumusan-rumusan masalah, hasil penelitian mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat rawat inap menunjukkan bahwa lingkungan kerja di rumah sakit sudah baik, dan perawat menyatakan puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh rumah sakit yang disesuaikan dengan kemampuan pekerjaan, dan perawat menyatakan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, akan tetapi perawat belum merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh karena itu sebagai pertimbangan rumah sakit, kepuasan kerja para perawat perlu diperhatikan Kembali.

Hal yang telah dijelaskan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Eviatul Naimah (2020) dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSI Sakinah Mojokerto”, hasilnya bahwa bahwa lingkungan kerja dengan kinerja perawat mempunyai hubungan yang kuat dengan signifikan keeratan hubungannya 0,683 dimana semakin baik lingkungan kerja diikuti semakin tingginya kepuasan kerja perawat di RSI Sakinah Mojokerto dibuktikan dari hasil tabulasi silang dimana 51,8% perawat yang lingkungan kerja yang baik cenderung menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi, dan perawat yang menilai lingkungannya cukup maka kepuasan kerjanya kurang (32,9%).

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

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 thitung (10,292) > ttabel (1,664) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap pada RSUD Kota Bogor. Semakin positif lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Kota Bogor, sebaliknya semakin negatif lingkungan kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Kota Bogor.

5.2 Saran

Dari Kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut.

1. 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.
2. 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.
3. Bagi peneliti selanjutnya:
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.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Tama, K. (2020). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Penerbit Nusa Media Yogyakarta.
- Binanto. A (2021). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada PT Astra International Tbk. Auto 2000 Cibinong Divisi Service*. S1 Thesis. Universitas Pakuan. Tersedia di: <http://jom.unpak.ac.id/>
- Daulay A.A. (2023) & Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. S1 Skripsi. Universitas Medan Area. Tersedia di: <https://repositori.uma.ac.id> [Di akses 22 Desember 2023].
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalialia (Terjemahan Agus Darma)*. Jakarta: Erlangga.
- Fatmawati. M (2022). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Kecamatan Kota Cianjur*. S1 Thesis. Universitas Pakuan.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardani (2018). Stress Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kualitas Hidup Perawat ICU Di RS Tipe B. *Journal Endurance*. Padang.
- Hasibuan, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Kedua)* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi aksara.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* . Bandung: Alfabeta.
- Latif Et Al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Maryati, Tri (2022). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit UMY Press 2021.
- Mutiara, R.A. (2022). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Bratanata Jambi*. S1 Thesis, Universitas Jambi.
- Naimah, E. (2020). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSI Sakinah Mojokerto*. S1 Skripsi. STIKES Bina Sehat PPNI Kabupaten Mojokerto.
- 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> [Di akses 27 November 2023]
- Nugraha, K.W.D (2021). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2021*. Jakarta: Kementrian Kesehatan.
- Pahmirudin (2019). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Kmh Apparel Industry Parung Bogor*. S1 Thesis. Universitas Pakuan. Tersedia di: <http://jom.unpak.ac.id/>
- Reynaldo, D.O. (2021). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Di Masa Pandemi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan*. S1 Skripsi. Universitas Medan Area. Tersedia di: <https://repositori.uma.ac.id> [Di akses 22 Desember 2023].
- RSUD Kota Bogor. (2021). *Sejarah RSUD Kota Bogor*. Tersedia di: <https://rsudkotabogor.co.id/sejarah/> [Di akses 29 September 2023].
- Runita. R (2021). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CIMB Niaga Tbk Cibubur*. S1 Thesis. UniversitasPakuan. Tersedia di: <http://jom.unpak.ac.id/>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sudaryo, et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit: Andi.

- Sudaryo, Y., et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi ke Dua Puluh*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prananda Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke sebelas*. Jakarta: Kencana Prananda Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo.
- Yulianthy, Z. (2022). *Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bogor*. Wikipedia. Tersedia di: https://id.wikipedia.org/wiki/Rumah_Sakit_Umum_Daerah_Kota_Bogor [Diakses 29 September 2023]

Daftar Riwayat Hidup

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Intan Fadilah
Alamat : Kalurahan, RT 001/RW 005, Desa Cibatok 1, Kec.
Cibungbulang, Kab. Bogor.

Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 9 Januari 2003

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Cibatok 05
- SMP : SMPN 2 Cibungbulang
- SMA : SMAN 1 Cibungbulang
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2024
Peneliti,

(Intan Fadilah)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Pra Survey



KUESIONER PRA SURVEY

Saya Intan Fadilah, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, dalam rangka melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor”** memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner pra survey yang saya sertakan berikut ini.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
2. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:
Sangat Setuju (SS) = 5
Setuju (S) = 4
Kurang Setuju (KS) = 3
Tidak Setuju (TS) = 2
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

B. Identitas Responden

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : 21 – 25 tahun >30 tahun
 26 – 30 tahun

Masa Bekerja : 1 – 5 tahun >10 tahun
 6 – 10 tahun

A. Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik, memadai dan tidak mengganggu saya saat bekerja.					
2.	Kondisi suhu udara ditempat kerja berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.					
3.	Lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan dan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.					
4.	Keamanan ditempat kerja saya sudah sangat baik sehingga saya merasa aman dan nyaman.					
5.	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja.					
6.	Hubungan antar karyawan (atasan, bawahan, maupun sesama kerja) terjalin dengan baik.					

B. Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.					
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima.					
3.	Gaji yang saya terima sesuai pekerjaan yang dilakukan.					
4.	Supervisi memberi bantuan ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan.					
5.	Tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan saya.					
6.	Saya dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain.					

Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian



KUISISIONER PENELITIAN

Bersama ini saya Intan Fadilah Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner di bawah ini untuk mengumpulkan data terkait penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RAWAT INAP PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA BOGOR”**.

Atas bantuan dan perkenan bapak/ibu saya ucapkan terima kasih, semoga kebaikan bapak/ibu dibalas oleh Allah SWT.

C. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Mohon memberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
2. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:
Sangat Setuju (SS) = 5
Setuju (S) = 4
Kurang Setuju (KS) = 3
Tidak Setuju (TS) = 2
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

D. Identitas Responden

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : 21 – 25 tahun >30 tahun
 26 – 30 tahun

Masa Bekerja : 1 – 5 tahun >10 tahun
 6 – 10 tahun

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan						
1.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai.					
3.	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan.					
Suhu Udara						
1.	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.					
2.	Kelembapan ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.					
3.	Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik.					
Tingkat Kebisingan						
1.	Tempat kerja saya cukup jauh dari kebisingan.					
2.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.					
3.	Tingkat kebisingan di tempat kerja dapat di tolerir selama tidak mengganggu pekerjaan perawat.					
Keamanan Kerja						
1.	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
2.	Satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga saya bekerja dengan nyaman.					
3.	Tempat kerja saya menjamin keamanan perawatnya dalam bekerja.					
Tata Letak Peralatan						
1.	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai perawat dalam bekerja.					
2.	Saya ikut serta menata ruang kerja agar tertata dengan rapi.					
3.	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja.					
Hubungan Rekan Kerja						
1.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.					
2.	Hubungan dengan rekan sekerja pada					

	Perusahaan berjalan dengan lancar.					
3.	Hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.					

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1.	Saya merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.					
2.	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan saya.					
3.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.					
Gaji/Upah						
1.	Saya merasa cukup puas dengan gaji yang diterima.					
2.	Gaji yang saya terima sesuai pekerjaan yang dilakukan.					
3.	Gaji yang saya diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup					
Supervisi						
1.	Pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Supervisi memberi bantuan ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan.					
3.	Supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan.					
Promosi						
1.	Tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan saya.					
2.	Kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.					
Rekan Kerja						
1.	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.					
2.	Saya dan rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dan saling menghormati satu sama lain.					
3.	Saya menikmati waktu bekerja dengan satu divisi/fungsi.					

Lampiran 3. Tanggapan Responden Kuesioner Penelitian

Lingkungan Kerja (X)

No.	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	Tot al_ X
1	4	4	4	1	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	54
2	4	4	5	1	1	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	66
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	70
4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	2	5	68
5	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67
6	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	72
7	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
8	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	68
9	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	87
11	4	4	4	1	1	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	60
12	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	5	1	4	3	4	56
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	72
14	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	5	1	4	3	4	57
15	5	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	65
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	72
17	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	74
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
19	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	80
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
21	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	3	5	5	74
22	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	1	4	4	56
23	5	5	5	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	1	4	4	60
24	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	67
25	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	66
26	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	64
27	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	64
28	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	77
29	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	78
30	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	69
33	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	69
35	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	82

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	87
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	89
38	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
39	5	5	5	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	66
40	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	78
41	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	65
42	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	80
43	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	84
44	5	5	5	5	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	70
45	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
47	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
48	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
49	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	61
50	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	74
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	74
52	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	60
53	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67
54	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	49
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
56	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
57	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	55
58	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	66
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	71
60	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
61	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	71
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
63	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
64	5	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	86
66	5	5	4	3	3	4	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
67	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
69	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
70	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	68
71	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	77
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
73	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
76	5	5	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	71

77	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
78	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	68
79	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	83
80	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	77

Kepuasan Kerja (Y)

No.	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Total_ Y
1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	47
2	5	5	5	1	1	1	3	3	3	1	3	5	5	5	46
3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	58
4	5	4	4	2	2	2	5	3	3	3	3	5	5	5	51
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	52
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
7	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	49
8	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	52
9	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64
11	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	47
12	4	2	4	1	1	1	1	1	2	4	2	4	4	4	35
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	55
14	4	2	4	1	1	1	1	1	2	5	2	4	4	4	36
15	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	49
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
17	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	5	5	5	52
18	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
19	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	55
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
21	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	57
22	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	40
23	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	40
24	4	4	4	1	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	42
25	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
26	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
27	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
28	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	63
29	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	54
30	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
32	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	54
33	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	50
34	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	51
35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	65
36	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	61
37	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	58

38	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	51
39	4	4	4	1	1	1	4	4	4	3	4	5	5	5	49
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
42	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	58
43	5	5	5	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	53
44	5	4	5	2	2	2	4	4	4	2	4	5	5	5	53
45	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	52
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
47	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
48	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	47
49	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
50	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	57
52	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	51
53	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
54	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	42
55	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	36
56	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
57	2	2	4	1	1	3	2	2	2	2	4	4	4	4	37
58	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	51
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
60	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
61	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
62	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	51
63	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	52
64	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	50
65	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	60
66	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	58
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59
68	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
70	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
71	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
72	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	53
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	61
74	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
75	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
76	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51
77	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66
78	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	59

79	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	59
80	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total_X
X1 Pearson Correlation	1	.345	.414*	.000	.078	.313	.272	.194	.312	.235	.359	.152	.334	.000	.310	.310	.307	.139	.419*
Sig. (2-tailed)		.062	.023	1.000	.680	.093	.146	.305	.094	.211	.051	.423	.071	1.000	.095	.095	.099	.465	.021
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	.345	1	.372*	.204	.242	.383*	.194	.326	.116	.414*	.638*	.546*	.546*	.453*	.386*	.232	.197	.544**	.641**
Sig. (2-tailed)	.062		.043	.280	.198	.037	.304	.079	.540	.023	.000	.002	.002	.012	.035	.218	.297	.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3 Pearson Correlation	.414*	.372*	1	.261	.397*	.343	.650**	.501**	.477**	.246	.335	.432*	.432*	.072	.356	.134	.283	.299	.642**
Sig. (2-tailed)	.023	.043		.164	.030	.064	.000	.000	.000	.190	.070	.017	.017	.707	.053	.481	.129	.109	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4 Pearson Correlation	.000	.204	.261	1	.756**	.268	.409*	.114	.245	-.079	.165	.287	.048	.093	.163	.054	.276	.000	.454*
Sig. (2-tailed)	1.000	.280	.164		.000	.152	.025	.548	.192	.677	.384	.124	.802	.623	.390	.776	.140	1.000	.012
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5 Pearson Correlation	.078	.242	.397*	.756**	1	.267	.394*	.227	.355	.122	.279	.192	.053	.062	.232	.179	.447*	.194	.549**
Sig. (2-tailed)	.680	.198	.030	.000		.152	.037	.228	.055	.522	.135	.309	.782	.746	.218	.344	.013	.303	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X6	Pearson	.31	.38	.34	.26	.26	.1	.49	.53	.52	.308	.624*	.396*	.530*	.358	.733*	.428*	.324	.256	.726**
	Correlation											*		*		*				
	Sig. (2-tailed)	.093	.037	.064	.152	.154		.005	.003	.003	.098	.000	.031	.003	.052	.000	.018	.081	.172	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson	.27	.19	.65	.40	.39	.49	.1	.51	.74	.287	.306	.414*	.356	.050	.146	-.053	.282	.089	.619**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.146	.304	.000	.025	.031	.005		.003	.000	.124	.100	.023	.054	.791	.441	.780	.131	.639	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson	.19	.32	.50	.11	.22	.53	.51	.1	.51	.579*	.532*	.222	.681*	.485*	.495*	.234	.359	.480**	.722**
	Correlation										*	*		*	*	*				
	Sig. (2-tailed)	.305	.079	.005	.548	.228	.003	.003		.004	.001	.003	.238	.000	.007	.005	.213	.051	.007	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson	.31	.11	.47	.24	.35	.52	.74	.51	.1	.426*	.412*	.394*	.230	.045	.223	.223	.592**	.281	.632**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.094	.540	.008	.192	.055	.003	.000	.004		.019	.024	.031	.222	.814	.236	.236	.001	.133	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson	.23	.41	.24	-.07	.12	.30	.28	.57	.42	.1	.557*	.170	.409*	.479*	.217	.307	.306	.696**	.577**
	Correlation											*		*	*					
	Sig. (2-tailed)	.211	.023	.190	.677	.522	.098	.124	.001	.019		.001	.369	.025	.007	.250	.099	.100	.000	.001
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson	.35	.63	.33	.16	.27	.62	.30	.53	.41	.557*	.1	.526*	.739*	.394*	.660*	.499**	.410*	.648**	.797**
	Correlation										*		*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)																			
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.070	.384	.135	.000	.100	.003	.024	.001		.003	.000	.031	.000	.005	.025	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson	.152	.546**	.432*	.287	.192	.396*	.414*	.222	.394*	.170	.526*	1	.567*	.271	.294	.294	.243	.356	.609**	
2	Correlation											*		*							
	Sig. (2-tailed)	.423	.002	.017	.124	.309	.031	.023	.238	.031	.369	.003		.001	.148	.115	.115	.196	.053	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson	.334	.546**	.432*	.048	.053	.530**	.356	.681**	.230	.409*	.739*	.567*	1	.440*	.621*	.376*	.139	.439*	.702**	
3	Correlation											*	*		*						
	Sig. (2-tailed)	.071	.002	.017	.802	.782	.003	.054	.000	.222	.025	.000	.001		.015	.000	.041	.465	.015	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson	.000	.453*	.072	.093	.062	.358	.050	.485**	.045	.479*	.394*	.271	.440*	1	.473*	.281	.244	.578**	.522**	
4	Correlation										*			*	*						
	Sig. (2-tailed)	1.000	.012	.707	.623	.746	.052	.791	.007	.814	.007	.031	.148	.015		.008	.133	.194	.001	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson	.310	.386*	.356	.163	.232	.733**	.146	.495**	.223	.217	.660*	.294	.621*	.473*	1	.630**	.471**	.466**	.689**	
5	Correlation											*	*	*							
	Sig. (2-tailed)	.095	.035	.053	.390	.218	.000	.441	.000	.236	.250	.000	.115	.000	.008		.000	.009	.009	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson	.310	.232	.134	.054	.179	.428*	-.053	.234	.223	.307	.499*	.294	.376*	.281	.630*	1	.589**	.466**	.513**	
6	Correlation										*	*		*	*	*					
	Sig. (2-tailed)	.095	.218	.481	.776	.344	.018	.780	.213	.236	.099	.005	.115	.041	.133	.000		.001	.009	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X17	Pearson Correlation	.307	.197	.283	.276	.447*	.324	.282	.359	.592**	.306	.410*	.243	.139	.244	.471*	.589**	1	.553**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.099	.297	.129	.140	.013	.081	.131	.051	.001	.100	.025	.196	.465	.194	.009	.001		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	.139	.544**	.299	.000	.194	.256	.089	.480**	.281	.696*	.648*	.356	.439*	.578*	.466*	.466**	.553**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.465	.002	.109	1.000	.303	.172	.639	.007	.133	.000	.000	.053	.015	.001	.009	.009	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X19	Pearson Correlation	.419*	.641**	.642**	.454*	.549**	.726**	.619**	.722**	.632**	.577*	.797*	.609*	.702*	.522*	.689*	.513**	.606**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.012	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.004	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.688*	.745*	.512*	.537*	.510*	.544*	.412*	.347	.268	.316	-.097	.391*	.641**	.415*	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.002	.004	.002	.024	.060	.153	.088	.609	.033	.000	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.688**	1	.713*	.637*	.594*	.625*	.634*	.774*	.572*	.409*	.369*	.124	.464*	.653**	.586**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.025	.045	.515	.010	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.745**	.713*	1	.542*	.543*	.608*	.554*	.460*	.553*	.247	.456*	.302	.244	.596**	.456*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.002	.000	.001	.010	.002	.187	.011	.105	.193	.001	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.512*	.637*	.542*	1	.890*	.818*	.511*	.660*	.729*	.640*	.028	.025	.338	.451*	.443*	.831**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.028	.025	.338	.451*	.443*	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002		.000	.000	.004	.000	.000	.000	.885	.895	.068	.012	.014	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.537**	.594*	.543*	.890*	1	.821*	.471*	.604*	.602*	.688*	.037	-.023	.337	.490**	.411*	.816**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.002	.000		.000	.009	.000	.000	.000	.845	.906	.069	.006	.024	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.510**	.625*	.608*	.818*	.821*	1	.362*	.574*	.493*	.562*	.225	.076	.221	.432*	.435*	.786**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000		.050	.001	.006	.001	.233	.688	.241	.017	.016	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.544**	.634*	.554*	.511*	.471*	.362*	1	.727*	.671*	.454*	.382*	.346	.443*	.584**	.382*	.763**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.004	.009	.050		.000	.000	.012	.037	.061	.014	.001	.037	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.412*	.774*	.460*	.660*	.604*	.574*	.727*	1	.685*	.424*	.245	.323	.440*	.501**	.356	.781**	

	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.010	.000	.000	.001	.000		.000	.020	.192	.081	.015	.005	.053	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.347	.572*	.553*	.729*	.602*	.493*	.671*	.685*	1	.580*	.000	.316	.295	.323	.407*	.754**	
	Sig. (2-tailed)	.060	.001	.002	.000	.000	.006	.000	.000		.001	1.000	.089	.113	.082	.026	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.268	.409*	.247	.640*	.688*	.562*	.454*	.424*	.580*	1	.020	.058	.217	.155	.376*	.652**	
	Sig. (2-tailed)	.153	.025	.187	.000	.000	.001	.012	.020	.001		.915	.761	.249	.415	.041	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.316	.369*	.456*	.028	.037	.225	.382*	.245	.000	.020	1	.619**	.157	.441*	.352	.418*	
	Sig. (2-tailed)	.088	.045	.011	.885	.845	.233	.037	.192	1.000	.915		.000	.407	.015	.057	.021	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	-.097	.124	.302	.025	-.023	.076	.346	.323	.316	.058	.619*	1	.012	.090	.187	.321	

	Sig. (2-tailed)	.609	.515	.105	.895	.906	.688	.061	.081	.089	.761	.000		.951	.634	.322		.084
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.391*	.464*	.244	.338	.337	.221	.443*	.440*	.295	.217	.157	.012	1	.805**	.381*		.516**
	Sig. (2-tailed)	.033	.010	.193	.068	.069	.241	.014	.015	.113	.249	.407	.951		.000	.038		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.641**	.653*	.596*	.451*	.490*	.432*	.584*	.501*	.323	.155	.441*	.090	.805*	1	.533**		.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.012	.006	.017	.001	.005	.082	.415	.015	.634	.000		.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.415*	.586*	.456*	.443*	.411*	.435*	.382*	.356	.407*	.376*	.352	.187	.381*	.533**	1		.641**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.011	.014	.024	.016	.037	.053	.026	.041	.057	.322	.038	.002			.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.677**	.833*	.766*	.831*	.816*	.786*	.763*	.781*	.754*	.652*	.418*	.321	.516*	.700**	.641**		1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.084	.003	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.894	18

4. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.911	15

Lampiran 5. Tabel R (Koefisien Korelasi Sederhana)

Tabel r untuk $df = 1 - 50$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 50 – 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748

73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 6. Surat Keterangan Melakukan Riset/Penelitian



Universitas Pakuan
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A" S1 Bisnis Digital "Terakreditasi"

Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 414 /WD.1/FEB-UP/II/2024 06 Maret 2024
Lampiran :
Perihal : Permohonan Riset / Magang / Data

Kepada : Yth. Pimpinan/ Direktur.
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA BOGOR.
Jl. Dr. Semeru No. 120, Rt. 03 /Rw. 20, Menteng, Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat 16112.

Dengan hormat.

Sehubungan dengan tugas penyusunan makalah seminar bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, bermaksud untuk melaksanakan Riset/Magang/Data pada Kantor/Intansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama : Intan Fadiah
NPM : 021120410
Program Studi : Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengizinkan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

a. n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Retno Masrini Endah Lestari, SE., M. Si., CMA., CAPM.

Tembusan :
Yth. Bapak Dekan FEB – UP (Sebagai Laporan).

Website : <https://feb.unpak.ac.id/> e-mail : febkonami@unpak.ac.id

Lampiran 7. Surat Balasan Melakukan Riset/Penelitian



PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BOGOR

Jalan Dokter Sumeru Nomor 120 Kota Bogor – 16111
Telp. (0251) 8312292, Fax (0251) 8371001

Situs web : www.rsudkotabogor.co.id Email: official@rsudkotabogor.co.id

Bogor, 07 Mei 2024

28 Syawal 1445H

Nomor : 070/119A-RSUD/V/2024
Sifat :
Lampiran : -
Hal : Balasan Permohonan Riset/Magang/Data

Kepada
Yth : a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan

di
Bogor

Menindaklanjuti surat dari a.n. Dekan Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, Nomor : 414/WD.1/FEB-UP/III/2024, Perihal : Permohonan Riset/Magang/Data, atas nama:

No.	Nama	NIM	Judul
1	Intan Fadilah	021120410	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bogor

Pada prinsipnya kami tidak keberatan dengan kegiatan tersebut, dan perlu kami sampaikan rincian permohonan izin penelitian bahwa sesuai dengan Peraturan Walikota (PERWAL) No. 29 tahun 2022 tentang Tarif Layanan Kesehatan Pada Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bogor sebagai berikut:

1. Sewa Sarana : Rp. 126.000/unit kerja
2. Penelitian S1 : Rp. 315.000/Penelitian/Orang

Maka demi kelancaran pelaksanaan kegiatan, silahkan menghubungi Ketua Tim Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian melalui Sdr. Bram Burmanajaya, SKM., M.Kep. selaku Kepala Urusan Penelitian Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bogor, No. Hp. 0817100351 atau Nomor Telephone 0251 8312292 Ext 116 (R Kepegawaian) pada hari/jam kerja (Senin s.d Jumat Pukul 08.00 WIB s.d 16.00 WIB).

Adapun pelaksanaan kegiatan tersebut selama 14 (empat belas) hari sejak melaporkan ke bagian Diklat, apabila melebihi dari waktu yang sudah ditentukan dimohon untuk memperpanjang izin penelitian kembali. Semua biaya dapat di transfer melalui BNI 46 Cabang Bogor dengan nomor rekening 0352582588 a.n RSUD Kota Bogor, 1 (satu) hari sebelum pelaksanaan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian di ucapkan terima kasih.

