

## HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PERAWAT DI RSUD MUFID KABUPATEN PIDIE

Putri Ilham Sari<sup>1</sup>, Eva Zulisa<sup>2</sup>, Cut Mainy Handiana<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Prodi Administrasi Rumah Sakit Program Sarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Aceh, Provinsi Aceh

<sup>2,3</sup>Prodi Kebidanan Program Sarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Aceh, Provinsi Aceh

Email: [putrisalman85@gmail.com](mailto:putrisalman85@gmail.com)

---

### Abstrak

Sebagai salah satu tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada pasien, tenaga perawat merupakan profesi yang berhubungan langsung dengan pasien sehingga kepuasan pasien sangat tergantung pada pelayanan yang diberikan. Namun sebagai salah satu bagian dari rumah sakit, tenaga perawat merupakan pegawai yang pastinya memiliki harapan kepada rumah sakit sebagai institusi yang mempekerjakannya. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja yang akan diberikan oleh pegawai tersebut. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain. Perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga perawat di RSUD Mufid Kabupaten Pidie. Jenis penelitian survei dengan pendekatan korelasional, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana sehingga diperoleh sampel sebanyak 40 responden. Variabel dalam penelitian yaitu lingkungan kerja (variabel independen) dan kinerja perawat (variabel dependen). Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan Uji Regresi dan Korelasi. Berdasarkan analisa statistik maka diperoleh uji normalitas data berdistribusi normal dikarenakan nilai  $L_o$  terbesar = 0,200 dan  $L_{tabel}$  untuk  $n = 40$  dengan *confident interval* 95% adalah 0,1477. Hasil uji hipotesis dengan Uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga perawat di RSUD Mufid Kabupaten Pidie. Diharapkan pimpinan rumah sakit agar dapat memfasilitasi tenaga perawatnya untuk mengikuti pelatihan atau memperbaharui informasi terkini sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja tenaga perawat dalam menghadapi tantangan global.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, Kinerja, Perawat

### PENDAHULUAN

Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2018 menjelaskan bahwa jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Indonesia sebanyak 1.182.808 dan dari total tersebut jumlah tenaga perawat sekitar 39,96% atau sebanyak terdiri dari tenaga perawat. Berdasarkan jumlah perawat dan jumlah penduduk di Indonesia, maka Indonesia masih mengalami kekurangan tenaga perawat. Hal ini dapat dilihat dari rasio tenaga perawat dan penduduk Indonesia sebesar 10:10.000, dimana menurut WHO rasio yang ideal adalah 18:10.000 (Kemenkes RI, 2018). Dikarenakan jumlah tenaga yang masih kurang, tentunya akan berpengaruh pada pemberian pelayanan kesehatan pada masyarakat (Usman, 2016).

Upaya meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya pada jumlah hari dan jam kerja saja (Noermijati, 2013). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kemampuan, hubungan dengan organisasi, dukungan lingkungan kerja dan keberadaan dalam pekerjaan. Apabila hal ini tidak diperhatikan dengan baik dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dalam memberikan hasil kerja (Indrasari dkk, 2018). Oleh sebab itu, perlu adanya salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yaitu faktor lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahman dkk (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Hal ini didasari oleh karena lingkungan kerja di RSUD tersebut belum fleksibel dimana jumlah perawat tidak sesuai standar Departemen Kesehatan Pekanbaru yaitu 1 : 3 yang artinya satu perawat melayani tiga pasien, sehingga hal ini menyebabkan belum optimalnya kinerja perawat.

Menurut Sudirman (2016) salah satu unsur pelaksana kegiatan pelayanan dan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Kinerja tenaga perawat sangat menentukan kualitas rumah sakit. Dengan adanya kinerja perawat yang berkualitas maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal serta pengakuan yang baik dari pengguna layanan secara keseluruhan (Potter, 2010). Sejalan dengan hasil penelitian Bahri (2016) bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada perawat.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Perawat di RSUD Mufid Kabupaten Pidie".

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan korelasional. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret hingga Mei 2019 di RSUD Mufid Kabupaten Pidie. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga perawat di RSUD Mufid Kabupaten Pidie. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang bekerja di RSUD Mufid Kabupaten Pidie yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana sehingga diperoleh sampel sebanyak 40 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja tenaga perawat. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan Uji Regresi dan Korelasi.

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisa diperoleh yaitu karakteristik responden dikelompokkan antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status dan masa kerja sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	12	30
Perempuan	28	70
<b>Usia</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 19 tahun	0	0
20-25 tahun	1	2,5
26-31 tahun	27	67,5
32-37 tahun	5	12,5
38-43 tahun	7	17,5
> 43 tahun	0	0
<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMU	0	0
Diploma/ Akademi	35	87,5
Sarjana	3	7,5
Pasca Sarjana	2	5
<b>Status</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Menikah	25	62,5
Belum Menikah	15	37,5
<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 0 tahun	6	15
0-4 tahun	4	10
5-9 tahun	8	20
10-14 tahun	12	30
15-19 tahun	4	10
20-24 tahun	3	7,5
25-29 tahun	3	7,5
<b>Total Responden</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer (2019)

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang bekerja di RSUD Mufid Kabupaten Pidie yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (30%) dan perempuan sebanyak 28 orang (70%). Berdasarkan usia pada rentang antara 20-25 tahun sebanyak 1 orang (2,5%), usia antara 26-31 tahun sebanyak 27 orang (67,5%), usia antara 32-37 tahun sebanyak 5 orang (12,5%) dan usia antara 38-43 tahun sebanyak 7 orang (17,5%). Berdasarkan tingkat pendidikan yang tamatan Diploma/ Akademi sebanyak 35 orang (87,5%), tamatan Sarjana sebanyak 3 orang (7,5%) dan tamatan Pasca Sarjana hanya 2 orang (5%). Berdasarkan status tenaga perawat di RSUD Mufid Kabupaten Pidie yang berstatus sudah menikah sebanyak 25 orang (62,5%) dan yang belum menikah sebanyak 15 orang (37,5%). Adapun untuk kategori masa kerja perawat yang bekerja kurang dari 0 tahun sebanyak 6 orang (15%), yang bekerja antara 0-4 tahun sebanyak 4 orang (10%), yang bekerja antara 5-9 tahun sebanyak 8 orang (20%), yang bekerja antara 10-14 tahun sebanyak 12 orang (30%),

yang bekerja antara 15-19 tahun sebanyak 4 orang (10%), yang bekerja antara 20-24 tahun sebanyak 3 orang (7,5%), dan yang bekerja antara 25-29 tahun juga sebanyak 3 orang (7,5%).

**Tabel 2. Uji Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	0,053	0,010		5,183	0,000
VAR_ LING	1,006	0,004	1,000	233,570	0,000

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dari analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga perawat menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 1,006 dan konstanta sebesar 0,053. Berdasarkan tabel diatas juga diperoleh nilai sig. 0,000 (<0,05), yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga perawat di RSUD Mufid Kabupaten Pidie.

**Tabel 3. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y (Kinerja) atas X (Lingkungan Kerja)**

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Sig.	Statistik	df	Sig.
Lingk. Kerja	0,112	40	0,200*	0,955	40	0,111
Kinerja Perawat	0,107	40	0,200*	0,957	40	0,130

\* This is lower bound of the true significance  
Lilliefors Significance Correction

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan menggunakan Uji Lilliefors pada CI 95% dengan signifikan 0,05 dimana jumlah sampel 40 responden, maka hasilnya diperoleh galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

**Tabel 4. Uji Keberartian Regresi**

Model	Jumlah Kuadrat	Dk	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F	Sig.
1 Regression	27,572	1	27,572	54554,796	0,000
Residual	0,019	38	0,001		
Total	27,591	39			

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil perhitungan  $F_{hitung} = 54554,796$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,98$ , sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka uji hipotesis statistiknya dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah signifikan.

**Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi**

		Kinerja Perawat	Lingk. Kerja
Person	Kinerja Perawat	1,000	1,000
Correlation	Lingk. Kerja	1,000	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Perawat	.	0,000
	Lingk. Kerja	0,000	.
N	Kinerja Perawat	40	40
	Lingk. Kerja	40	40

**Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Besar r	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil perhitungan koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat menggunakan rumus Product moment menghasilkan  $r_{xy} = 1,000$ . Berdasarkan Tabel 6 maka hasil kesimpulan interpretasinya menunjukkan  $r_{xy} > 0$ , yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga perawat.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja tenaga perawat di RSUD Mufid Kabupaten Pidie berdasarkan analisis statistik menggunakan uji regresi dan korelasi maka diperoleh  $F_{hitung} = 54554,796$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,98$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga perawat di RSUD Mufid Kabupaten Pidie.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik akan berpengaruh terhadap kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman di RSAB Harapan Kita Jakarta membuat perawat yang bekerja menunjukkan kinerja yang berkualitas. Semakin meningkatnya kenyamanan lingkungan kerja maka motivasi kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Sudirman (2016) yang mengungkapkan salah satu unsur pelaksana kegiatan pelayanan dan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Kinerja tenaga perawat sangat menentukan kualitas rumah sakit. Dengan adanya kinerja perawat yang berkualitas maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal serta pengakuan yang baik dari pengguna layanan secara keseluruhan (Potter, 2010).

Peneliti berasumsi berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan kinerja tenaga perawat di RSUD Mufid Kabupaten Pidie bernilai positif dikarenakan lingkungan kerja saat ini telah dapat mendukung kinerja tenaga perawat. Responden berpendapat bahwa rumah sakit telah memberikan fasilitas kerja yang baik sehingga memberikan peluang besar untuk memberikan hasil kinerja yang baik.

Fasilitas kerja yang baik diharapkan dapat menghasilkan beberapa hal menurut Handoko (2003) yaitu: (1) Mampu menciptakan organisasi yang memahami peran dan tugasnya terhadap tercapainya sasaran dan target tempatnya bekerja, (2) Memahami keterkaitan dan koordinasi berbagai bagian di tempatnya bekerja, (3) Memiliki wawasan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, (4) Mampu melaksanakan praktik kepemimpinan yang berorientasi dengan target saat dan masa depan, (5) Mampu mengambil keputusan yang kreatif, (6) Mampu membangun tim kerja yang efektif, (7) Mampu memahami masalah teknologi makro ataupun mikro, serta (8) Memiliki keinginan untuk terus berkembang. Adapun untuk memperoleh kepuasan perawat terhadap rumah sakit dimana tempatnya bekerja maka pimpinan rumah sakit harus memperhatikan beberapa hal seperti menyediakan lingkungan yang nyaman untuk bekerja dan pemberian penghargaan terhadap prestasi atau kinerja profesional yang telah diberikan bagi tenaga perawat yang berkompeten (Dale et.al, 2018).

## **SIMPULAN dan SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga perawat. Hasil penelitian menunjukkan kinerja tenaga perawat sudah cukup baik dan hal ini juga terbukti dari hasil uji analisis secara statistik koefisien kinerja tenaga perawat yang bernilai positif.

Diharapkan pimpinan RSUD Mufid Kabupaten Pidie agar dapat memfasilitasi tenaga perawatnya untuk mengikuti pelatihan atau memperbaharui informasi terkini sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja tenaga perawat dalam menghadapi tantangan global.

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan beberapa konsep analisis lainnya serta mencoba menghubungkan dengan variabel lain yang terkait yang bertujuan untuk menemukan ciri khas atau teori kebaruan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bahri, Oky. (2016). *Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di RSAB Harapan Kita Jakarta*. [Skripsi].

- Dale, G., Sampers, D., Loo, S., Green, S. (2018). *Individual Differences in Exploration and Persistence: Grit and Beliefs About Ability and Reward*. PloS ONE. 13(9). September, pp.1-17.
- Handoko. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia; Edisi ke-IV*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Kemendes RI. (2018). *Profil Kesehatan Indonesia 2018*. Jakarta. <https://www.kemkes.go.id/>
- Indrasari, M., Pintakhari, B., Kartini, Ida Ayu, N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Surabaya : Unitomo Press.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Potter, P. (2010). *Fundamental of Nursing: Konsep, Proses and Practice; 7th edn*. Jakarta : EGC.
- Rahman, Albert W., Marzolina., Taufiqurrahman. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa FEKON. Vol.2; No.1.
- Sudirman. (2016). *Kualitas Pelayanan Rumah Sakit*. Yogyakarta : LeutikaPrio.
- Usman. (2016). *Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Pare-pare*. Jurnal MKMI. Vol.12; No.1.