

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT ISLAM
SULTAN AGUNG SEMARANG**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai gelar Sarjana Farmasi



Oleh:

Siti Chotijatul Fitriyah

33101400332

**PROGRAM STUDI FARMASI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT ISLAM
SULTAN AGUNG SEMARANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Siti Chotijatul fitriyah

33101400332

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 24 Desember 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji

Pembimbing I,

Anggota Tim Penguji I,

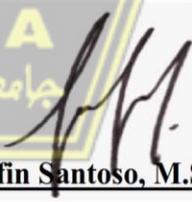

Abdur Rosyid, M.Sc., Apt


Dr. Indriyati Hadi Sunstryaningrum, M.Sc

Pembimbing II,

Anggota Tim Penguji II,


Willi Wahyu Timur, M.Sc., Apt


Arifin Santoso, M.Sc., Apt

Semarang, 27 Desember 2021
Program Studi Farmasi Fakultas Kedokteran
Universitas Islam Sultan Agung
Dekan



Dr. dr. H. Setyo Trisnadi, SP.KF., SH

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Siti Chotijatul Fitriyah

NIM : 33101400332

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT ISLAM
SULTAN AGUNG SEMARANG**

Adalah benar hasil karya saya dan tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan tersebut, saya bersedia menerima sanksi yang berlaku.

Semarang, 27 Desember 2021



Siti Chotijatul Fitriyah

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Chotijatul Fitriyah

NIM : 33101400332

Program Studi : Farmasi

Fakultas : Kedokteran

Alamat : Purwosari Rt 04 Rw 01 Kec.Sayung kab.Demak

No Hp/Email : 085740301719/Sitichotijatulfitriyah@gmail.com

Dengan ini menyatakan karya ilmiah skripsi yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap menyantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian terbukti ada pelanggaran Hak Cipta /Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 27 Desember 2021

Yang menyatakan,



Siti Chotijatul Fitriyah

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala karunia, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan baik. Sholawat serta salam semoga selalu dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana farmasi di Program Studi Farmasi Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari akan kekurangan dan keterbatasan, sehingga selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, dorongan, dukungan serta semangat dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang dengan kemurahan hatinya telah memberikan kelancaran kepada hamba untuk bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Drs H Bedjo Santoso, MT., Ph.D., Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Bapak Dr. dr. H. Setyo Trisnadi Sp.KF. SH., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sultan Agung.
4. Ibu Rina Wijayanti, M.Sc., Apt selaku Kepala Prodi Farmasi Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sultan Agung.
5. Ibu Dr. Indriyati Hadi Sulistyaningrum, M.Sc., selaku dosen wali yang telah memberikan motivasi serta semangat dari semester pertama hingga sekarang.
6. Bapak Abdur Rosyid, M.Sc., Apt dan Bapak Willi Wahyu Timur, M.Sc., Apt. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terselesaikan

7. Ibu Dr. Indriyati Hadi Sulistyaningrum, M.Sc., dan Bapak Arifin Santoso, M.Sc., Apt selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukan dalam perbaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan admin Prodi Farmasi Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu selama menempuh pendidikan.
9. Kedua orang tua saya yang saya sangat cintai, bapak saya yang tanpa lelah memberikan kasih sayang, dukungan, fasilitas, semangat serta doa yang tiada henti kepada saya.
10. Saudara yang saya cintai dan keluarga besar yang dengan tulus memberikan doa serta dukungan kepada penulis.
11. Teman-teman yang selalu mendukung dan menyemangati saya, teman yang memberikan bantuan dalam skripsi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penulis harapkan. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan di bidang Farmasi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 27 Desember 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR SINGKATAN	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
INTISARI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.3.1 Tujuan Umum	3
1.3.2 Tujuan Khusus.....	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	4
1.4.2 Manfaat Praktis	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Lingkungan Kerja.....	5
2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	5
2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	6
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	10
2.1.4 Manfaat lingkungan kerja.....	14
2.2 Kepuasan kerja	15
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	15
2.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	17

2.2.3	Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	20
2.2.4	Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.3	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	24
2.4	Profil Rumah Sakit Islam Sultan Agung.....	25
2.5	Kerangka teori.....	28
2.6	Kerangka Konsep	28
2.7	Hipotesis.....	28
BAB III	METODE PENELITIAN	29
3.1	Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian	29
3.2	Variabel dan Definisi Operasional	29
3.2.1	Variabel	29
3.2.2	Definisi Operasional.....	29
3.3	Populasi dan Sampel	31
3.3.1	Populasi	31
3.3.2	Sampel.....	31
3.4	Instrumen dan Bahan Penelitian.....	31
3.4.1	Instrumen penelitian.....	31
3.4.2	Bahan penelitian.....	33
3.5	Cara Penelitian	33
3.6	Alur penelitian.....	35
3.7	Tempat dan Waktu	36
3.7.1	Tempat.....	36
3.7.2	Waktu	36
3.8	Analisi Hasil.....	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1	Hasil Penelitian	37
4.1.1	Karakteristik Responden	37
4.1.2	Lingkungan Kerja Responden.....	38
4.1.3	Kepuasan Kerja Responden.....	40

4.1.4 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	41
4.2 Pembahasan.....	42
BAB V PENUTUP	45
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN.....	50



DAFTAR SINGKATAN

RI	= Republik Indonesia
RS	= Rumah Sakit
UNISSULA	= Universitas Islam Sultan Agung
YBW	= Yayasan Badan Wakaf



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	28
Gambar 2.2 Kerangka Konsep.....	28



DAFTAR TABEL

Tabel 4.2	Karakteristik Responden	37
Tabel 4.3	Hasil Jawaban Lingkungan Kerja	39
Tabel 4.4	Kategori Lingkungan Kerja pada Karyawan Instalasi Farmasi	40
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Kepuasan Kerja	40
Tabel 4.6	Kategori Kepuasan Kerja pada Karyawan Instalasi Farmasi	41
Tabel 4.7	Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja	50
Lampiran 2. Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja.....	52
Lampiran 3. Reliabilitas Kuesioner Lingkungan Kerja	53
Lampiran 4. Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja.....	53
Lampiran 5. Kategori Lingkungan Kerja	53
Lampiran 6. Kategori Kepuasan Kerja.....	54
Lampiran 7. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	54
Lampiran 8. Hasil Uji <i>Fisher's Exact Test</i>	55
Lampiran 9. Hasil Jawaban Lingkungan Kerja.....	56
Lampiran 10. Hasil Jawaban Kepuasan Kerja	57
Lampiran 11. Kuesioner Lingkungan kerja dan kepuasan kerja.....	58
Lampiran 12. Dokumentasi.....	61



INTISARI

Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana prasarana kerja yang terdapat disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa mensugesti perkerjaan itu sendiri, yang dievaluasi menurut kriteria evaluasi lingkungan kerja fisik, yaitu penerangan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, jam kerja istirahat, keamanan bekerja, interaksi antar karyawan dan interaksi dengan atasan, sedangkan *Kepuasan kerja* merupakan perilaku emosional yang menyenangkan dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan sebagai moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Tujuan penelitian ini mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Jenis penelitian ini adalah observasional dengan rancangan *cross sectional*. Jumlah sampel 74 responden karyawan instalasi farmasi dengan *teknik nonprobability sampling* di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Menggunakan kuesioner untuk lingkungan kerja dinilai dengan menggunakan 10 pertanyaan dengan penilain skor setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju dan untuk kepuasan kerja dinilai dengan 10 pertanyaan dengan penilain skor setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju yang telah di uji validitas dan reabilitas. Data diolah dengan menggunakan *uji Fisher's Exact Test*.

Hasil penelitian menunjukkan 39 responden (52,7%) lingkungan kerja yang baik dan 7 responden (9,5%) kepuasan yang baik, didapatkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang di dapat menggunakan *uji Fisher's Exact Test* didapat nilai ($p - value$ 0,111). untuk tenaga instalasi farmasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan nilai PR 6,182 menunjukan bahwa lingkungan kerja yang baik mempunyai resiko 6,182 kali memiliki kepuasan kerja yang baik dibanding karyawan instalasi farmasi yang memiliki lingkungan kerja yang cukup.

Kesimpulan yang bisa diambil adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Berdasarkan kesimpulan, maka saran dalam penelitian ini yaitu perlu adanya penelitian yang menggunakan variabel lain selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi dirumah sakit serta dilakukan dengan membandingkan tiap-tiap profesi secara spesifik.

Kata kunci : *Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, cross sectional, nonprobability sampling, uji chi-square, uji Fisher's Exact Test*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dan lingkungan kerja yang baik (Haedar, 2015). Menurut Aslam (2013) pengaruh lingkungan kerja kepuasan karyawan sebesar 52%. Dari beberapa kasus tersebut membuktikan bahwa kepuasan kinerja karyawan masih rendah sehingga diperlu untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan di Rumah sakit Amerika Serikat mengenai ketidakpuasan para kerja karyawan dengan pekerjaan mereka sebesar 41% (Baumann, 2017). Dari data di dapatkan prevalensi kepuasan kerja karyawan cukup rendah dimana di Amerika Serikat kurangnya kesadaran dalam memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Ada juga penelitian yang di lakukan di Rumah Sakit di India mengenai lingkungan kerja dengan nilai sebesar 37% karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka (Jain Ruchi and Kaur Surinder, 2014).

Sedangkan di Inonesia penelitian tentang kepuasan kerja karyawan terhadap lingkungan kerja, sebanyak 61,7% merasa tidak puas (Abdillah, 2017). Kepuasan kerja karyawan di Indonesia masih rendah. Diperlukan untuk meningkatkan kepuasan dalam lingkungan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja dan kinerja pegawai yang tinggi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menutut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Logahan dkk, 2012).

Berdasarkan latar belakang diatas, perlu dilakukan penelitian mengenai tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang karena merupakan salah satu rumah sakit rujukan di Semarang. Penelitian tentang pengaruh lingkungan terhadap kepuasan

kerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang belum ada sehingga belum diketahui berapa besar pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut “Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja psikis terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang akan dilakukan dapat memberi manfaat yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1 Untuk karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
- 2 Penelitian ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi kerja yang berguna bagi karyawan

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar dalam pengembangan penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno dalam Diputra (2016) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Mardiana dalam Budianto (2015: 104) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan

kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Saydam dalam Rahmawanti, dkk (2014: 2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti (2011). Menurut Sarwono dalam Muhraweni dkk (2017), lingkungan kerja fisik adalah tempat

kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Menurut Sihombing lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang wajib dipergunakan perusahaan sehingga mampu menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat menumbuhkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito, beberapa faktor yang membawa pengaruh terhadap lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan, terbentuknya suatu lingkungan kerja dipengaruhi faktor-faktor yang diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan (Rahmawanti dkk, 2014).

Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan.

Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik.

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi Udara

- c. Warna
- d. Kebersihan
- e. Keamanan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari dalam Rahmawanti dkk (2014) terdapat faktor lain yang tidak boleh diabaikan dalam lingkungan kerja non fisik yakni hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik:

a. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja dalam Rizal (2019) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja dalam Rizal (2019) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama

dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan/ interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Soeseno & Putri (2018), lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerja untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara (Robbins dalam Sihombing, 2018).

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan kinerja pegawai, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu

lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

Salah satu posisi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas

mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setengah tidak langsung.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan

memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

2.1.4 Manfaat lingkungan kerja

Menurut Arep dalam Tambunan (2018), Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Prawirosentono dalam Ali Imron (2018) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

1. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
2. Megoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

2.2 Kepuasan kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2015). Ini dicontohkan dalam penyediaan perawatan medis di mana pendapat Choi, Cheung., dan Pang (2012); Doef, Mbazzi, dan Verhoeven

(2012) bahwa saat ini kepuasan kerja perawat merupakan masalah dan hal penting yang sangat berpengaruh terhadap penyediaan layanan kesehatan dan kesembuhan pasien. Kepuasan kerja perawat adalah bagian penting dari kehidupan yang berpengaruh terhadap produktivitas kinerja dan kualitas perawatan yang diberikan (Mousazadeh, et al., 2018) (Damanik, 2019).

Menurut (Hasibuan, 2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan); kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial); hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan) (Irawan, 2016).

Berdasarkan (Hartatik, 2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya.

2.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa teori. Masing-masing teori didasarkan pada asumsi yang berbeda-beda. Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011) dalam Widadi dan Savitri (2019), antara lain:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori keseimbangan ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil perbandingan input–outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan dua

kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (maintenance factor) dan faktor pemotivasi (motivational factor). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, dan kondisi kerja, sedangkan faktor pemotivasi meliputi dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

Adapun teori-teori lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja menurut Munandar dalam Khairani (2017) ada tiga macam, yakni :

1. *Discrepancy Theory* (Teori Pertentangan)

Teori dari Locke ini menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap aspek-aspek pekerjaan memperlihatkan pertimbangan dua nilai, yaitu 1) Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang ia terima; dan 2) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu tersebut. Menurut Locke juga individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan hal pribadi, tergantung bagaimana mempersepsikan ada kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

2. *B. Facet Satisfaction* (Model Kepuasan Bidang/Bagian)

Menurut teori ini, orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara actual mereka terima.

3. *Opponent-Process Theory* (Teori Proses-Bertentangan)

Prinsip teori ini adalah jika individu memperoleh imbalan atas pekerjaan yang dilakukan mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang. Setelah beberapa waktu rasa senang tersebut menurun sedemikian rupa sehingga menjadi agak sedih sebelum kembali lagi ke tingkatan normal. Hal ini terjadi karena emosi yang berlawanan berlangsung lebih lama.

2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Herzberg (dalam Robbins dan Judge, 2018) mengemukakan beberapa aspek kepuasan kerja antara lain:

a. Prestasi kerja

Keberhasilan karyawan menyelesaikan tugas serta mencapai prestasi yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan karyawan dalam menghasilkan output yang lebih baik bagi perusahaan, berkualitas, dan tepat waktu.

b. Pengakuan

Besar kecilnya penghormatan atau pengakuan dari atasan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. Hal ini berkaitan dengan ada atau tidaknya kemampuan atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atas hasil pekerjaan karyawan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan, minat terhadap pekerjaan, perhatian terhadap keselamatan kerja, variasi di dalam pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

d. Tanggung jawab

Besar kecilnya beban dan tanggung jawab yang diemban atau dimiliki karyawan terhadap tugasnya. Karyawan yang diberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya membuat karyawan merasa dipercaya.

e. Promosi

Kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkatan jabatan dalam karir selama bekerja. Adanya kesempatan yang sama yang dimiliki oleh seluruh karyawan untuk dapat memperoleh peningkatan jabatan.

f. Pengembangan potensi individu

Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengembangan diri atau peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja. Berkaitan dengan ada atau tidaknya pelatihan maupun kegiatan yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan maupun pengalaman karyawan.

Menurut Robbins dalam Mirza (2013) ada empat variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang.

Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.

2. Ganjaran yang pantas

Ganjaran yang pantas yaitu berkenaan dengan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Berkaitan dengan kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan

4. Rekan sekerja yang mendukung.

Bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, tidak heran jika seorang karyawan

memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Novita dkk (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang

memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu

6. Kondisi kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

2.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Organisasi bergantung pada lingkungan kerja sumber daya manusia yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2015). Ini dicontohkan dalam penyediaan perawatan medis di mana pendapat Choi, Cheung., dan Pang (2012); Doef, Mbazzi, dan Verhoeven (2012) bahwa saat ini kepuasan kerja perawat merupakan masalah dan hal penting yang sangat berpengaruh terhadap penyediaan layanan kesehatan dan kesembuhan pasien. Kepuasan kerja perawat adalah bagian penting dari kehidupan yang

berpengaruh terhadap produktivitas kinerja dan kualitas perawatan yang diberikan (Mousazadeh, et al., 2018) (Damanik, 2019).

Lingkungan kerja bersama efikasi diri terbukti mampu mempengaruhi kepuasan pekerja kesehatan baik secara partial maupun simultan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja kesehatan akan menghasilkan pelayanan yang profesional dan optimal (Apriani & Lubis, 2020). Sebuah studi yang dilakukan di Republik Kosovo menunjukkan hasil bahwa sebagian besar staf di lembaga publik puas dengan lingkungan kerja mereka, terutama lingkungan fisik. Dokumen tersebut memberi kita hasil bahwa lingkungan memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di lembaga publik (Kukiqi, 2017).

Chandrasekar (2011) berpendapat bahwa suatu organisasi perlu memperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk menjadi lebih produktif untuk meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Dia juga berpendapat bahwa interaksi manusia dan manusia memainkan peran yang lebih dominan dalam kepuasan kerja keseluruhan daripada uang sedangkan keterampilan manajemen, waktu dan energi, semua diperlukan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi di era saat ini.

2.4 Profil Rumah Sakit Islam Sultan Agung

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang didirikan pada 17 agustus 1971 yang terletak yang terletak di Jl. Raya Kaligawe KM.4 dan berdekatan dengan pusat pertumbuhan industri (LIK & Terboyo Industri

Park), berkat atas bantuan dari Pemerintah Belanda didirikanlah *Health Centre* (Pusat Kesehatan Masyarakat) yang kelak menjadi embrio berdirinya RSI Sultan Agung di bawah payung Yayasan Badan Wakaf (YBW) Semarang. RS Islam Sultan Agung Semarang memulai pengabdianya dengan pelayanan poliklinik umum, Kesehatan Ibu dan sehingga dengan mendapatkan dukungan dan partisipasi dari berbagai pihak diresmikan sebagai Rumah Sakit Umum pada tahun 1973 dengan SK dari Menteri kesehatan nomor I 024/Yan Kes/I.O.75 tertanggal 23 Oktober 1975. Di tahun 2011, RS Islam Sultan Agung ditetapkan menjadi rumah sakit kelas B melalui surat keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No H.K 03.05/I/513/2011 yang ditandatangani oleh Direktur Jenderal Bina Upaya kesehatan. Semenjak tanggal 21 Februari 2011, secara fisik, peralatan, SDI serta prosedur pelayanan telah memenuhi standar Rumah Sakit kelas B. Berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan No HK.03.05/III/1299/11 tertanggal 1 Mei 2011, dan di tahun yang sama juga RS Islam Sultan Agung memperoleh predikat sebagai Rumah Sakit Pendidikan dan merupakan tempat mendidik calon dokter umum mahasiswa Fakultas Kedokteran UNISSULA. Dengan berbekal motto "Mencintai Allah dan menyayangi sesama" (RSI Sultan Agung, 2011).

Visi dan Misi dari pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang didirikan, yakni memiliki Visi menjadi menjadi kebutuhan masyarakat, yaitu: "Rumah sakit terkemuka dalam pelayanan kesehatan

yang selamat dan menyelamatkan, pelayanan pendidikan membangun generasi khaira ummah dan pengembangan peradaban Islam menuju masyarakat sejahtera yang dirahmati Allah”. Sedangkan Misi dari RS Islam Sultan Agung Semarang adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang selamat menyelamatkan dan dijiwai semangat mencintai Allah menyayangi sesama, menyelenggarakan pelayanan pendidikan dalam rangka membangun generasi khaira ummah, dan membangun peradaban Islam menuju masyarakat sehat sejahtera yang dirahmati Allah (RSI Sultan Agung, 2011)

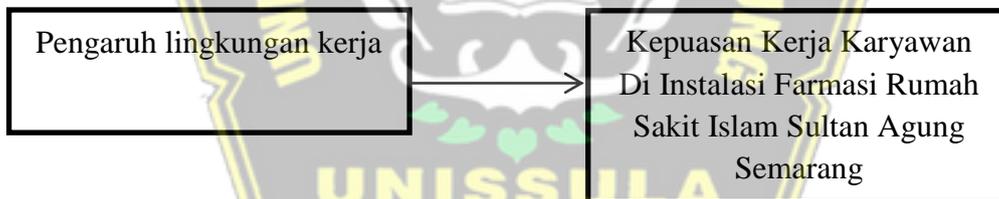


2.5 Kerangka teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

2.6 Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

2.7 Hipotesis

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan ialah penelitian observasional, dengan metode pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

3.2 Variabel dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel

1. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja

2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

3.2.2 Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri, yang dinilai berdasarkan kriteria penilaian lingkungan kerja fisik, yaitu penerangan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, jam kerja dan istirahat, keamanan bekerja,

hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan. Dimana hasil ukur dinilai berdasarkan 10 pertanyaan yang diberi skor.

Skor penilaian dibagi menjadi tiga kategori yaitu, baik, cukup, dan kurang dengan presentasi baik (76-100%), cukup (56-75%), dan kurang (<56%), (Masturoh & Anggita, 2018). Jawaban atas pertanyaan SS (Sangat Setuju) mendapatkan skor 4, S (Setuju) skor 3, N (Netral) skor 2, TS (Tidak Setuju) skor 1, STS (Sangat Tidak Setuju) skor 0. (Sugiyono 2013).

Skala : Ordinal.

2. Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hasil ukur dinilai berdasarkan 10 pertanyaan yang di berikan skor.

Skor penilaian dibagi menjadi tiga kategori yaitu, baik, cukup, dan kurang dengan presentasi baik (76-100%), cukup (56-75%), dan kurang (<56%), (Masturoh & Anggita, 2018). Jawaban atas pertanyaan SS (Sangat Setuju) mendapatkan skor 4, S (Setuju) skor 3, N (Netral) skor 2, TS (Tidak Setuju) skor 1, STS (Sangat Tidak Setuju) skor 0. (Sugiyono 2013).

Skala : Ordinal.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 74 karyawan instalasi farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*). Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 74 orang.

3.4 Instrumen dan Bahan Penelitian

3.4.1 Instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan instalasi farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan instalasi farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, kuesioner memuat pernyataan dengan jawaban terstruktur menyangkut berbagai aspek seperti, lingkungan kerja fisik, yaitu penerangan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, jam kerja dan istirahat,

keamanan bekerja, hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan.

Skor penilaian dibagi menjadi tiga kategori yaitu, baik, cukup, dan kurang dengan presentasi baik (76-100%), cukup (56-75%), dan kurang (<56%), (Masturoh & Anggita, 2018). Jawaban atas pertanyaan SS (Sangat Setuju) mendapatkan skor 4, S (Setuju) skor 3, N (Netral) skor 2, TS (Tidak Setuju) skor 1, STS (Sangat Tidak Setuju) skor 0. (Sugiyono 2013).

Kuesioner dilakukan uji validitas, dikatakan valid apabila r hitung $>$ r table (uji dua pihak dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), artinya kuisisioner mencakup data yang komprehensif dan relevan dengan tujuan penelitian. Selain uji validitas, uji reliabilitas juga dilakukan dan dikatakan reliable apabila *Cronbach's alpha* dengan nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) (Putra, Sholeh & Widyastuti, 2014).

Hasil uji validitas kuesioner lingkungan kerja didapatkan 10 item valid dengan r hitung $>$ r table (0,228) (Lampiran 1.) dan pada kuesioner kepuasan kerja didapatkan 10 item valid dengan r hitung $>$ r table (0,228) (Lampiran 2.). Adapun hasil reliabilitas pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai *cronbach's alpha* 0,884 (Lampiran 3.) dan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai *cronbach's alpha*

0,850 (Lampiran 4.). Nilai *cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam kuesioner reliabel.

3.4.2 Bahan penelitian

Bahan yang digunakan adalah jawaban dari sejumlah responden dari kuesioner yang diberikan.

3.5 Cara Penelitian

1. Penentuan jumlah responden yang akan digunakan
2. Pembuatan kuesioner yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian
3. Melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian.
 - a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar dapat mengukur apa yang akan diukur. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan uji statistik korelasi *product moment*, dimana hasil akhir atau r hitung dibandingkan dengan r tabel. Suatu instrumen dikatakan valid jika r hitung $> r$ tabel, r table dilihat dari nilai r korelasi *product moment* (Putra, Sholeh & Widyastuti, 2014).

- b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk

digunakan berkali-kali. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan uji statistik *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel dan dapat digunakan jika nilai *alpha* yang didapatkan $>0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) (Putra, Sholeh & Widyastuti, 2014).

4. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitas sehingga didapatkan kuesioner yang valid dan reliabel yang akan dibagikan kepada responden. Informasi mengenai tujuan penelitian disampaikan sebelum pengisian survey kepada partisipan dan partisipan diminta persetujuan dalam pengisian kuesioner sehingga diperoleh *informed consent*. Untuk meningkatkan angka respon, kuesioner didistribusikan langsung pada tenaga kesehatan dan didampingi selama proses pengisian. Diawal kuesioner terdapat *cover letter* yang menginformasikan bahwa segala informasi yang diperoleh bersifat anonim dan hanya untuk kepentingan penelitian.
5. Setelah pengambilan data, maka data yang diperoleh dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan analisis uji statistik.
6. Pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di instalasi farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

3.6 Alur penelitian



Gambar 3. 1. Alur Penelitian

3.7 Tempat dan Waktu

3.7.1 Tempat

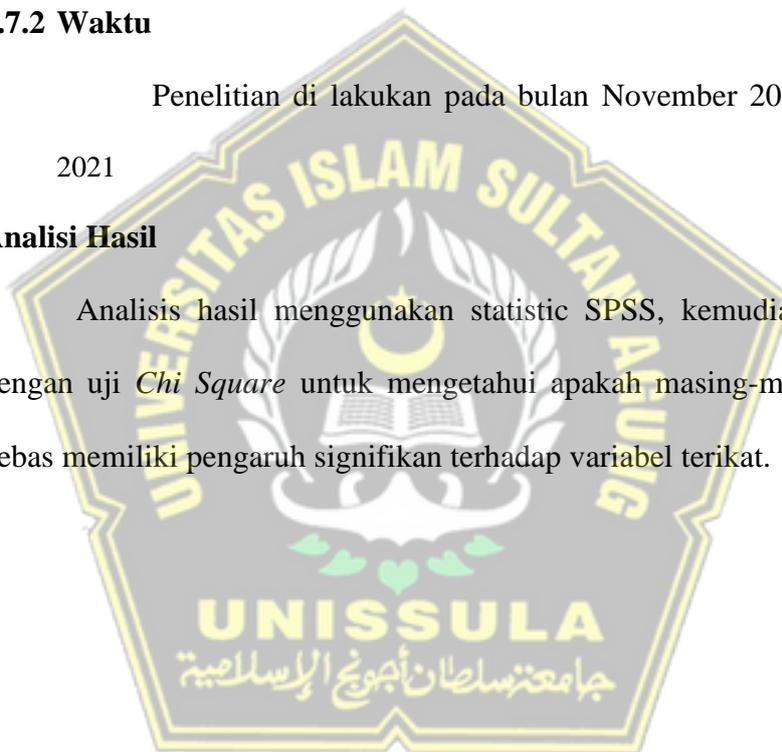
Pengumpulan data dilakukan di Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan menggunakan instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Pengisian instrumen penelitian dilakukan dengan lembar kuesioner.

3.7.2 Waktu

Penelitian di lakukan pada bulan November 2018 - Desember 2021

3.8 Analisa Hasil

Analisis hasil menggunakan statistic SPSS, kemudian dilanjutkan dengan uji *Chi Square* untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2018 sampai Desember 2021 di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian dilakukan terhadap responden karyawan instalasi farmasi sebanyak 74 responden. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dinilai pada penelitian ini meliputi karyawan instalasi farmasi meliputi karakteristik profesi, jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Populasi	(n)	%
Profesi	Apoteker	13	17,6
	TTK Farmasi	53	71,6
	SMK Farmasi	4	5,4
	Pramu	2	2,7
	Kurir	1	1,4
	Reseptir	1	1,4
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	12,2
	Perempuan	65	87,8
Umur	21-30	38	51,3
	31-40	31	41,9
	41-50	4	5,4
	> 50	1	1,4
Pendidikan	S1 Apoteker	13	17,6
	S1 Farmasi	1	1,4
	D3 Farmasi	52	70,3
	SMK Farmasi	4	5,4
	SMA	3	4,1
SMP	1	1,4	

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.1. karakteristik berdasarkan profesi menunjukkan terdapat, 53 responden dengan presentase terbanyak 71,6% adalah TTK Farmasi, dan untuk presentase yang paling sedikit yaitu 1 responden dengan persentase 1,4% Kurir dan 1 responden dengan presentase sebesar 1,4% adalah Resepsir. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 65 responden dengan presentase sebesar 87,8% sedangkan laki – laki sebanyak 9 responden dengan presentase sebesar 12,2%.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa rata-rata rentang usia responden terbanyak adalah responden pada usia 21-30 tahun sebanyak 38 responden (51,3%), dan yang paling sedikit usia lebih dari 50 tahun sebanyak 1 responden (1,4%).

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pendidikan responden terdiri terbanyak yaitu D3 Farmasi sebanyak 52 responden (70,3%), dan untuk presentase yang paling sedikit yaitu SMP sebanyak 1 responden (1,4%).

4.1.2 Lingkungan Kerja Responden

Lingkungan kerja dinilai dengan kuesioner sebanyak 10 pernyataan. Hasil responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2. Hasil Jawaban Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban %				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Intensitas cahaya lampu didalam ruang kerja sudah cukup untuk dapat mendukung proses penyelesaian kerja	18,9	79,7	1,4	0	0
2.	Alat pengatur suhu udara(AC,kipaas angin,dll) tersedia dilingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja	27,0	67,6	4,1	1,6	0
3.	Kebersihan ruang kerja sudah baik agar mendukung terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja	22,9	68,9	8,1	0	0
4.	Ketersediaan toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja	20,3	72,9	6,8	0	0
5.	Pemilihan warna dinding dilingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari	22,9	71,6	5,4	0	0
6.	Telah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja	31,1	62,2	6,8	0	0
7.	Mudah dalam menjalin komunikasi dengan atasan pada lingkungan kerja	29,7	66,2	4,1	0	0
8.	Adanya perhatian dari atasan dilingkungan kerja sangat memotivasi dan semangat karyawan dalam bekerja	27,0	71,6	1,4	0	0
9.	Hubungan karyawan lama dengan karyawan baru cukup baik	27,0	70,3	2,7	0	0
10.	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman	33,8	56,8	9,5	0	0

Skor dari lingkungan kerja dinilai dengan skor 4 SS (Sangat Setuju), skor 3 S (Setuju), skor 2 N (Netral), skor 1 TS (Tidak Setuju) dan skor 0 STS (Sangat Tidak Setuju).

Tabel 4.3. Kategori Lingkungan Kerja pada Karyawan Instalasi Farmasi

Variabel	Jumlah	
	N	%
Baik	39	52,7
Cukup	35	47,3
	74	100

Pada tabel 4.3 menunjukkan hasil mengenai lingkungan kerja responden terbanyak adalah responden yang memiliki kategori lingkungan kerja baik sebanyak 39 responden dengan presentase sebesar 52,7% dan responden memiliki cukup sebanyak 35 responden dengan presentase sebesar 47,3%.

4.1.3 Kepuasan Kerja Responden

Kepuasan kerja dinilai dengan kuesioner sebanyak 10 pernyataan. Hasil responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Hasil Jawaban Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban %				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saudara terima dari perusahaan kurang memuaskan	1,4	18,9	45,9	25,7	8,1
2.	Saudara merasa puas dengan jam kerja dan waktu istirahat dalam perusahaan saudara	4,1	52,7	35,1	6,8	1,4
3.	Di tempat kerja mesin-mesin dan alat-alat bekerja kurang begitu memadai	0	9,5	12,2	71,6	6,8
4.	Setuju dengan penggolongan penggajian yang didasarkan pada lamanya bekerja	21,6	64,9	13,5	0	0
5.	Selama ini saya merasa memiliki hubungan yang akrab dengan pimpinan	13,5	74,3	12,2	0	0
6.	Pimpinan selalu adil dan demokratis kepada setiap karyawan	17,6	62,2	20,3	0	0
7.	Gaji yang diterima disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	24,3	56,8	17,6	0	1,4
8.	Saudara setuju dengan pemberian pensiun yang diberikan perusahaan kepada saudara	33,8	55,4	10,8	0	0
9.	Hubungan dengan sesama karyawan dalam satu unit kerja dan bagian lain cukup baik	24,3	66,2	9,5	0	0
10.	Saya merasa puas dengan hasil kerja tugas yang saya lakukan selama ini	10,8	77,0	12,2	0	0

Skor dari kepuasan kerja dinilai dengan skor 4 SS (Sangat Setuju), skor 3 S (Setuju), skor 2 N (Netral), skor 1 TS (Tidak Setuju) dan skor 0 STS (Sangat Tidak Setuju).

Tabel 4. 5. Kategori Kepuasan Kerja pada Karyawan Instalasi Farmasi

Variabel	Jumlah	
	N	%
Baik	7	9,5
Cukup	67	90,5
	74	100

Pada tabel 4.5 menunjukkan hasil mengenai kepuasan kerja responden terbanyak adalah responden yang memiliki kategori lingkungan kerja cukup sebanyak 67 responden dengan presentase sebesar 90,5% dan responden memiliki baik sebanyak 7 responden dengan presentase sebesar 9,5%.

4.1.4 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4. 6. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

	Kepuasan Kerja		p*	PR	CI 95%
	Baik	Cukup			
Lingkungan Kerja	Baik 6	Cukup 33	0,111	6,182	(0,705-54,169)
	Cukup 1	34			

* *Fisher's Exact Test*

Tabel 4.6 hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dianalisis menggunakan uji *Fisher's Exact Test* didapat nilai ($p - value$ 0,111).

Hasil analisis Risk faktor didapat nilai pada nilai PR = 6,182 lingkungan kerja yang baik mempunyai resiko 6,182 kali memiliki

kepuasan kerja yang baik dibanding karyawan instalasi farmasi yang memiliki lingkungan kerja yang cukup.

4.2 Pembahasan

Saydam dalam Rahmawanti, dkk (2014: 2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Standar lingkungan kerja di rumah sakit Menurut Kementerian Kesehatan No 7 Tahun 2019 ada beberapa yaitu Standar Baku Mutu Intensitas Pencahayaan di ruangan instalasi farmasi yaitu 200 LUX dengan warna cahaya sejuk, Standar Baku Mutu Tekanan Bising di ruangan instalasi farmasi yaitu 65 dBA, standar baku mutu fisik untuk kelembaban udara Semua ruangan memenuhi kelembaban (40-60 %). Menurut Kementerian Kesehatan No 24 Tahun 2016 tentang persyaratan teknis bangunan dan prasarana rumah sakit, Standar Temperatur ruangan dipelihara pada suhu 15-25°C, Dengan begitu lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki lingkungan kerja yang baik yaitu sebesar 39 responden (52,7%). Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Chandrasekar (2011) berpendapat bahwa suatu organisasi perlu memperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk menjadi lebih produktif untuk meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja yang cukup yaitu sebanyak 67 responden (90,5%). Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan pada penelitian ini kurang baik dan sesuai dengan penelitian yang di lakukan di Rumah sakit Amerika Serikat mengenai ketidakpuasan para kerja karyawan dengan pekerjaan mereka sebesar 41% (Baumann, 2017). Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2015). Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan masih tergolong rendah karena mayoritas berada pada kategori cukup yang mencapai 90% sedangkan sisanya berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini menggunakan uji *Fisher's Exact Test* didapatkan nilai ($p=0,111$). Nilai $p > 0,05$ menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga keputusan H_0 ditolak yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Nilai Risk faktor yang didapatkan sebesar 6,182 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mempunyai resiko 6,182

kali memiliki kepuasan kerja yang baik dibanding karyawan instalasi farmasi yang memiliki lingkungan kerja yang cukup,

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan di Republik Kosovo yang menyatakan bahwa lingkungan memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di lembaga publik (Kukiqi, 2017). Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit di India mengenai lingkungan kerja menunjukkan sebesar 37% karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka (Jain Ruchi and Kaur Surinder, 2014). Adapun Indonesia penelitian tentang kepuasan kerja karyawan terhadap lingkungan kerja, sebanyak 61,7% merasa tidak puas (Abdillah, 2017). Kepuasan kerja karyawan di Indonesia masih rendah dan pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini menunjukkan nilai yang baik namun kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai yang kurang baik atau cukup sehingga kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang,

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu penelitian hanya dilakukan pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi dirumah sakit secara umum dari semua profesi belum membandingkan tiap-tiap profesi secara spesifik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini terbukti dari nilai ($p=0,111$) $>$ 0,05 yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai risk faktor yang didapatkan sebesar 6,182 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mempunyai resiko 6,182 kali memiliki kepuasan kerja yang baik dibanding karyawan instalasi farmasi yang memiliki lingkungan kerja yang cukup.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran dalam penelitian ini yaitu perlu adanya penelitian yang menggunakan variabel lain selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan instalasi farmasi dirumah sakit serta dilakukan dengan membandingkan tiap-tiap profesi secara spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Hadi. (2017). *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi Tahun 2016”*. LENTERA : Jurnal Ilmiah Kesehatan dan Keperawatan, 2 (1). ISSN 2541-4119.
- Ali Imron; Hasmin; dan Gunawan. (2018). *“Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru”*. YUME : Journal of Management Volume 1 No. 3: 124-137.
- Apriani, Riny dan Elvi Susanti Lubis. (2020). *“Work Environment On Job Satisfaction Of Public Health Centre (Puskesmas) Staff Nurses Related Self-Efficacy”*. Malahayati International Journal of Nursing and Health Science, Volume 03, No.2: 74-80.
- Asari, Ayu; Boyke H. Toloh; dan Joudy R.R Sangari. (2018 Januari). *“Pengembangan Ekowisata Bahari Berbasis Masyarakat di Desa Bahoi, Kecamatan Likupang Barat, Kabupaten Minahasa Utara”*. Jurnal Ilmiah Platax Vol. 6 No. (1): 29-41. ISSN: 2302-3589.
- Aslam A, Riani A L, Widodo G P. (2013). *Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Farmasi, Universitas Setia Budi Solo.
- Baumann A. (2017). *Positive Practice Environment: Quality Workplaces = Quality Patient Care*, International Council Of Nurses.
- Chandrasekar, K. (2011, January). *“Workplace Environment and Its Impact Organizational Performance in Public Sector organizations”*. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems, 1(1), 1-19.
- Choi S, Cheung K, Pang S. (2012). *“Attributes of nursing work environments predictors of registered nurses job satisfaction and intention to leave”*. Journal of Nursing Management. 1-11.
- Damanik, Derma Wani. (2019). *“Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RS Tentara TK IV 010701 Pematangsiantar”*. Jurnal Keperawatan Priority, Vol 2, No. 1: 64-73. ISSN 2614-4719.
- Diputra Y., I Nyoman Yoeka dan Ni Wayan Mujiati. (2016). *“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian”*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 4, 2016: 2369-2395 ISSN : 2302-8912.

- Doef, M., Mbazzi, F., B. and Verhoeven C. (2012). “*Job conditions, job satisfaction, somatic complaints and burnout among East African nurses*”. *Journal of Clinical Nursing*, 21 (11-12), 1763±1775.
- Haedar; Saharuddin; dan Herlangga. H. (2015). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo*”. *Jurnal Manajemen* Vol. 02 No. 01: 10-22. ISSN 2339-1510.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, Candra. 2016. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rafi Kemajaya Abadi*”. *Jurnal Manajemen Motivasi* Vol. 12 No. 1: 1-11.
- Kartika, Y. (2012). “*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi*”. *Student E-Journal*, 1(1), 1–18.
- Khairani. (2017). “*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kecenderungan Turnover Pada Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan*”. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Medan.
- Kementerian Kesehatan RI. 2016. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2016 tentang Persyaratan Teknis Bangunan Dan Prasarana Rumah Sakit* Jakarta: Kementerian Kesehatan RI. <https://www.persi.or.id/images/regulasi/permenkes/pmk24016.pdf>
- Kukiqi, Eliot. (2017). “*Environmental conditions and work satisfaction in institutions in the Republic of Kosovo*”. *International Journal of Education and Research* Vol. 5 No. 7: 187-192.
- Logahan, Jerry M.; Tjia Fie Tjoe; dan Naga. (2012). “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia*”. *BINUS BUSINESS REVIEW* Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 573-586.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Masturoh, Imas dan Anggita T, Nauri. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan. Bahan Ajar Rekam Medis dan Informasi Kesehatan (RMIK)*. Jakarta: Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

- Mirza. (2013). *“Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana International (Licensee Of Federal Express) di Medan”*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Mousazadeh, S, Yektatalab, S, Momennasab, M, and Parvizy, S., (2018). Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. BMC Res Notes <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3913-5>. 1-5.
- Muhraweni; Rasyid; dan Gunawan. (2017 Oktober). *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”*. Jurnal Mirai Management, Volume 2 Nomor 1: 55-70.
- Novita; Bambang Swasto Sunuharjo; dan Ika Ruhana. (2016). *“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)”*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 34 No. 1: 38-46.
- Peraturan Menteri Kesehatan No. 7 tahun 2019 *Tentang Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit*. Jakarta : Permenkes RI.
- Putra, Z.F.S., Sholeh, Mohammad., Widyastuti, Naniek. (2014). *“Analisis Kualitas Layanan Website Btkp-Diy Menggunakan Metode Webqual 4.0”*. Jurnal JARKOM Vol. 1 No. 2 Januari 2014. ISSN:2338-6312. Yogyakarta.
- Rahmawanti, Nela Pima; Bambang Swasto; dan Arik Prasetya. (2014 Maret). *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2: 1-9.
- Rizal, Mochammad Syaiful. (2019). *“Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Samsat Bondowoso”*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.
- Robbins, Stephen, P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sihombing, Torop Nadeak dan Ary Arvianto. (2018). *“Analisis Lingkungan Fisik Kerja Pada Departemen Finishing (Studi Kasus pada PT Austenite Foundry)”*. Industrial Engineering Online Journal Vol 7, No 4.

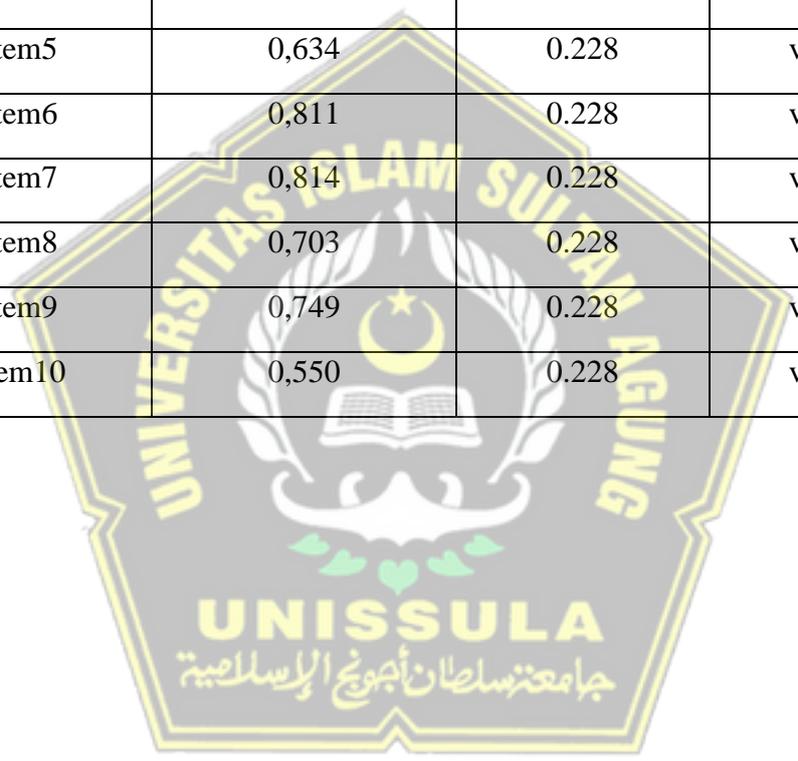
- Soeseno, SP Attang dan Fitri Athalia Putri. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pro Sistematika Automasi”. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 21 No. 3: 261-274.
- Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwardi dan Utomo, Joko. (2011 Juli). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)”, *Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1.
- Tambunan, Anggiat Parluhutan. (2018). “Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis”. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Volume 4 Nomor 2: 175-183.
- Widadi, Budi dan Fania Mutiara Savitri. (2019). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal)”. *Majalah Ilmiah Solusi* Vol. 17, No. 3: 17-44. ISSN : 1412-5331.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keputusan
item1	0,698	0.228	valid
item2	0,703	0.228	valid
item3	0,788	0.228	valid
item4	0,593	0.228	valid
item5	0,634	0.228	valid
item6	0,811	0.228	valid
item7	0,814	0.228	valid
item8	0,703	0.228	valid
item9	0,749	0.228	valid
item10	0,550	0.228	valid



Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Lingkungan Kerja
X1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.698** .000 74
X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.703** .000 74
X3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.788** .000 74
X4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.593** .000 74
X5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.634** .000 74
X6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.811** .000 74
X7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.814** .000 74
X8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.703** .000 74
X9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.749** .000 74
X10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.550** .000 74
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 74

Lampiran 2. Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keputusan
item1	0,424	0.228	valid
item2	0,582	0.228	valid
item3	0,540	0.228	valid
item4	0,744	0.228	valid
item5	0,681	0.228	valid
item6	0,785	0.228	valid
item7	0,718	0.228	valid
item8	0,649	0.228	valid
item9	0,724	0.228	valid
item10	0,666	0.228	valid

Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Kepuasan Kerja
Y1	Pearson Correlation	.424**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Y2	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Y3	Pearson Correlation	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Y4	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Y5	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Y6	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Y7	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Y8	Pearson Correlation	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Y9	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Y10	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	74

Lampiran 3. Reliabilitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Lampiran 4. Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

Lampiran 5. Kategori Lingkungan Kerja

Kategori Lingkungan Kerja

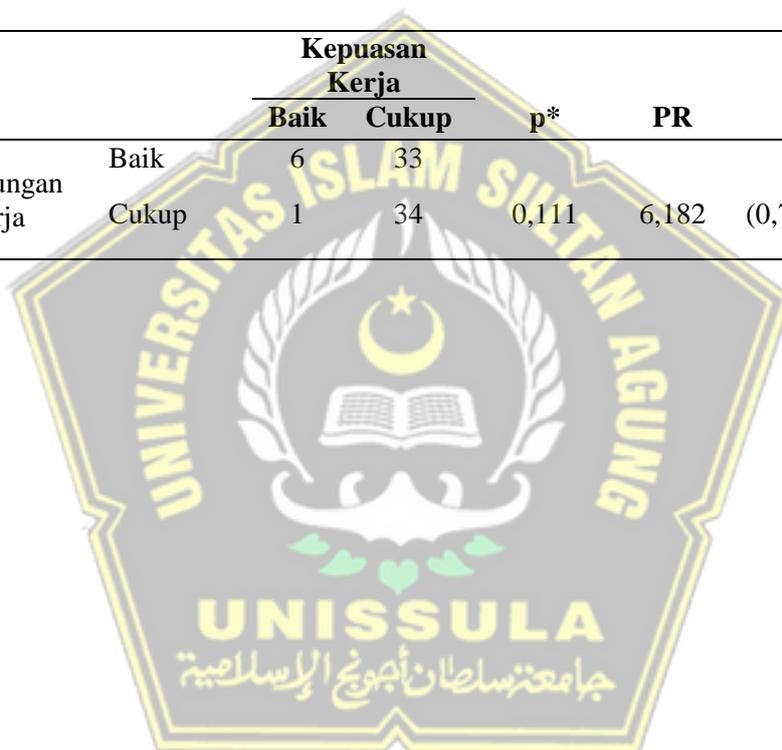
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	39	52.7	52.7	52.7
	Cukup	35	47.3	47.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Lampiran 6. Kategori Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	7	9.5	9.5	9.5
Cukup	67	90.5	90.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Lampiran 7. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

		Kepuasan Kerja		p*	PR	CI 95%
		Baik	Cukup			
Lingkungan Kerja	Baik	6	33	0,111	6,182	(0,705-54,169)
	Cukup	1	34			



Lampiran 8. Hasil Uji *Fisher's Exact Test*

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.380 ^a	1	.066		
Continuity Correction ^b	2.076	1	.150		
Likelihood Ratio	3.761	1	.052		
Fisher's Exact Test				.111	.072
Linear-by-Linear Association	3.334	1	.068		
N of Valid Cases	74				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,31.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Lingkungan Kerja (Baik / Cukup)	6.182	.705	54.169
For cohort Kepuasan Kerja = Baik	5.385	.681	42.554
For cohort Kepuasan Kerja = Cukup	.871	.753	1.007
N of Valid Cases	74		

Lampiran 9. Hasil Jawaban Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Intensitas cahaya lampu didalam ruang kerja sudah cukup untuk dapat mendukung proses penyelesaian kerja	14	59	1	0	0
2.	Alat pengatur suhu udara(AC,kipaas angin,dll) tersedia dilingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja	20	50	3	1	0
3.	Kebersihan ruang kerja sudah baik agar mendukung terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja	17	51	6	0	0
4.	Ketersediaan toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja	15	54	5	0	0
5.	Pemilihan warna dinding dilingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari	17	53	4	0	0
6.	Telah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja	23	46	5	0	0
7.	Mudah dalam menjalin komunikasi dengan atasan pada lingkungan kerja	22	49	3	0	0
8.	Adanya perhatian dari atasan dilingkungan kerja sangat memotivasi dan semangat karyawan dalam bekerja	20	53	1	0	0
9.	Hubungan karyawan lama dengan karyawan baru cukup baik	20	52	2	0	0
10.	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman	25	42	7	0	0

Lampiran 10. Hasil Jawaban Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saudara terima dari perusahaan kurang memuaskan	1	14	34	19	6
2.	Saudara merasa puas dengan jam kerja dan waktu istirahat dalam perusahaan saudara	3	39	26	5	1
3.	Di tempat kerja mesin-mesin dan alat-alat bekerja kurang begitu memadai	0	7	9	53	5
4.	Setuju dengan penggolongan penggajian yang didasarkan pada lamanya bekerja	16	48	10	0	0
5.	Selama ini saya merasa memiliki hubungan yang akrab dengan pimpinan	10	55	9	0	0
6.	Pimpinan selalu adil dan demokratis kepada setiap karyawan	13	46	15	0	0
7.	Gaji yang diterima disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	18	42	13	0	1
8.	Saudara setuju dengan pemberian pensiun yang diberikan perusahaan kepada saudara	25	41	8	0	0
9.	Hubungan dengan sesama karyawan dalam satu unit kerja dan bagian lain cukup baik	18	49	7	0	0
10.	Saya merasa puas dengan hasil kerja tugas yang saya lakukan selama ini	8	57	9	0	0

Lampiran 11. Kuesioner Lingkungan kerja dan kepuasan kerja

Di bawah ini terdapat dua (2) kelompok kuesioner, saudara di mohon untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang ada.

1. Informasi Demografik

Profesi :

Jenis kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Berikanlah jawaban pada pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang disediakan.

Setiap pertanyaan mempunyai lima (5) alternatif jawaban yaitu:

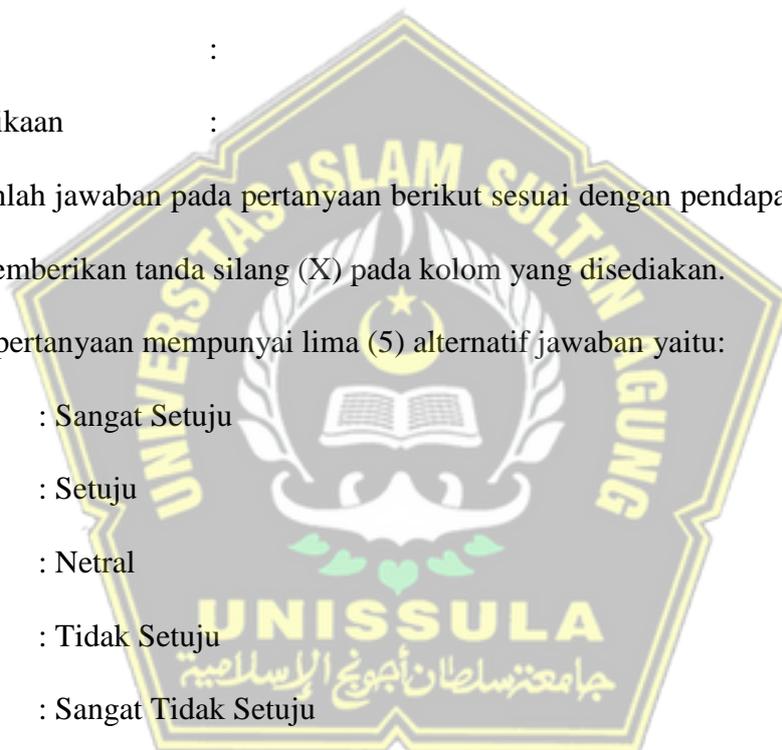
SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju



a. Lingkungan Kerja fisik dan psikis

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Intensitas cahaya lampu didalam ruang kerja sudah cukup untuk dapat mendukung proses penyelesaian kerja					
2.	Alat pengatur suhu udara(AC,kipas angin,dll) tersedia dilingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja					
3.	Kebersihan ruang kerja sudah baik agar mendukung terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja					
4.	Ketersediaan toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja					
5.	Pemilihan warna dinding dilingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari					
6.	Telah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja					
7.	Mudah dalam menjalin komunikasi dengan atasan pada lingkungan kerja					
8.	Adanya perhatian dari atasan dilingkungan kerja sangat memotivasi dan semangat karyawan dalam bekerja					
9.	Hubungan karyawan lama dengan karyawan baru cukup baik					
10.	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman					

b. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saudara terima dari perusahaan kurang memuaskan					
2.	Saudara merasa puas dengan jam kerja dan waktu istirahat dalam perusahaan saudara					
3.	Di tempat kerja mesin-mesin dan alat-alat bekerja kurang begitu memadai					
4.	Setuju dengan penggolongan penggajian yang didasarkan pada lamanya bekerja					
5.	Selama ini saya merasa memiliki hubungan yang akrab dengan pimpinan					
6.	Pimpinan selalu adil dan demokratis kepada setiap karyawan					
7.	Gaji yang diterima disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
8.	Saudara setuju dengan pemberian pensiun yang diberikan perusahaan kepada saudara					
9.	Hubungan dengan sesama karyawan dalam satu unit kerja dan bagian lain cukup baik					
10.	Saya merasa puas dengan hasil kerja tugas yang saya lakukan selama ini					

Lampiran 12. Dokumentasi

