

**GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
DI RUANG RAWAT INAP RSUD IBU FATMAWATI
SOEKARNO KOTA SURAKARTA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Sarjana Keperawatan



Oleh

THERESIA VICKO YULIANTINO

NIM S19307

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA
SURAKARTA**

2023

**GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
DI RUANG RAWAT INAP RSUD IBU FATMAWATI
SOEKARNO KOTA SURAKARTA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Sarjana Keperawatan



Oleh

THERESIA VICKO YULIANTINO

NIM S19307

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA
SURAKARTA**

2023

LEMBAR PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

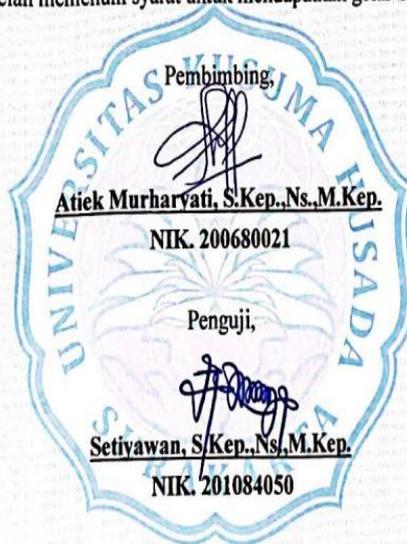
GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK DI RUANG RAWAT INAP RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO KOTA SURAKARTA

Oleh :

Theresia Vicko Yuliantino

NIM S19307

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 21 Agustus 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Keperawatan



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Theresia Vicko Yuliantino

NIM : S19307

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

- 1) Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Kusuma Husada Surakarta maupun di perguruan tinggi lain.
- 2) Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
- 3) Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- 4) Pernyataan ini saya buat sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Surakarta, 21 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



(Theresia Vicko Yuliantino)

NIM : S19307

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta”. Skripsi ini dapat terselesaikan berkat dukungan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar – besarnya kepada :

1. Dheny Rohmatika, S.Kep.,Ns., M.Kep selaku Rektor Universitas Kusuma Husada Surakarta.
2. Rufaida Nur Fitriani, S.Kep.,Ns.,M.Kep selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta.
3. Noerma Shovie Rizqiea, S.Kep.,Ns.,M.Kep Ketua Prodi Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta.
4. Atiek Murharyati S.Kep.,Ns.,M.Kep selaku Pembimbing yang telah menyetujui, memberikan bimbingan dan arahan pada penyusunan skripsi ini.
5. Setiyawan S.Kep.,Ns.,M.Kep selaku penguji seminar skripsi ini yang telah memberikan masukan serta bimbingan.
6. Dosen dan staf Prodi Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta yang sudah memberikan kesempatan untuk melakukan studi penelitian serta membantu jalannya proses penyusunan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada para responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Kedua Orang tua saya telah memberikan dukungan yang sangat luar biasa dan memberi semangat dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
10. Teman – teman seperjuangan Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta angkatan 2019 yang telah memberi dukungan dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.

11. Teruntuk diri saya sendiri, terimakasih telah semangat sampai akhir dan tidak menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin.

Semoga segala bantuan dan kebaikan menjadi amal yang akan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis menerima kritik dan saran sehingga dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu keperawatan.

Surakarta, 18 Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan penelitian	4
1.4 Manfaat penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Tinjauan Teori	6
2.1.1 Rumah Sakit	6
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik.....	16
2.1.4 Lingkungan Kerja Non Fisik	19
2.2 Kerangka Teori	22
2.3 Kerangka Konsep	23
2.4 Hipotesis	23
2.5 Keaslian Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian.....	26
3.2 Populasi dan Sampel.....	26
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.4 Variable Penelitian dan Definisi Operasional	28
3.5 Alat Penelitian dan Cara Pengumpulan Data	29
3.6 Teknik Pengolahan dan Analisa Data.....	34
3.7 Etika Penelitian	36
BAB IV HASIL PENELITIAN	37
4.1 Hasil Analisis Univariat	37
BAB V PEMBAHASAN	43
5.1 Karakteristik Responden	43
5.2 Gambaran Lingkungan Kerja Fisik	51
5.3 Gambaran Lingkungan Kerja Non Fisik	52
BAB VI PENUTUP	55
6.1 Kesimpulan.....	55
6.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Teori	22
2.2	Kerangka Konsep	23

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
2.1	Keaslian Penelitian	24
3.1	Distribusi Sampel	28
3.2	Definisi Operasional	29
4.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	37
4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
4.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja	39
4.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik	39
4.6	Presepsi responden terhadap lingkungan kerja fisik	40
4.7	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik	41
4.8	Presepsi responden terhadap lingkungan kerja non fisik	41

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Keterangan
1.	(F.01) Usulan Topik Penelitian
2.	(F.02) Pernyataan Pengajuan Judul Skripsi
3.	(F.03) Pergantian Judul Skripsi
4.	(F.04) Pengajuan Ijin Studi Pendahuluan
5.	Surat Permohonan Studi Pendahuluan di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta
6.	Surat Balasan Ijin Studi Pendahuluan dari RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta
7.	Surat Pengantar Permohonan Ijin <i>Ethical Clearance</i>
8.	Lembar <i>Ethical Clearance</i>
9.	(F. 08) Pengajuan Surat Ijin Penelitian
10.	Surat Permohonan Ijin Penelitian Dinas Kesehatan Kota Surakarta
11.	Surat Balasan Permohonan Ijin Penelitian Dinas Kesehatan Kota Surakarta
12.	Surat Permohonan Ijin Penelitian Bappeda Kota Surakarta
13.	Surat Balasan Permohonan Ijin Penelitian Bappeda Kota Surakarta
14.	Surat Permohonan Ijin Penelitian di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta
15.	Surat Balasan Permohonan Ijin Penelitian di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta
16.	Form Permohonan Ijin Pengambilan Data
17.	Surat Pernyataan Menyimpan Kerahasiaan Data
18.	Surat Pernyataan Patuh Etika Pengambilan Data
19.	Lembar <i>Informed Consent</i>
20.	Lembar Kuesioner Lingkungan Kerja
21.	Lembar <i>Audience</i> Ujian Sidang Proposal Skripsi
22.	Lembar <i>Oponent</i> Ujian Sidang Proposal Skripsi
23.	Lembar Notulensi
24.	Lembar Konsultasi
25.	Logbook
26.	Lembar Kuesioner Kinerja Perawat
27.	Tabulasi Data
28.	Data Output SPSS
29.	Dokumentasi

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
2023

**GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
DI RUANG RAWAT INAP RSUD IBU FATMAWATI
SOEKARNA KOTA SURAKARTA**

Theresia Vicko Yuliantino¹⁾, Atiek Murharyati²⁾, Setiyawan³⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta

^{2) 3)} Dosen Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta

Email: theresiayuliantino2001@gmail.com

ABSTRAK

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, oleh karena itu lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif akan membuat pegawai terdorong untuk bekerja dengan baik, sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja, perawat yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi gambaran lingkungan kerja fisik dan non fisik di ruang rawat inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta.

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan dengan desain deskriptif. Jumlah responden yaitu 58 perawat dengan menggunakan total sampling. Instrumen menggunakan kuesioner lingkungan kerja fisik dan non fisik. Hasil analisis data karakteristik usia responden di rentang usia 17-25 tahun, jenis kelamin mayoritas perempuan, tingkat pendidikan terakhir mayoritas diploma, lama kerja mayoritas 1-5 tahun, lingkungan fisik dengan kategori tinggi 34 (58,6%), lingkungan non fisik dengan kategori tinggi 47 (81,0%).

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sumber informasi dan mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja perawat sehingga perawat dapat merasakan kenyamanan selama bekerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Non Fisik.

Daftar Pustaka : 37 (2014-2022).

NURSING STUDY PROGRAM OF UNDERGRADUATE PROGRAMS

**THE DESCRIPTION OF THE PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT IN THE INPATIENT WARD OF RSUD IBU FATMAWATI
SOEKARNO SURAKARTA**

Theresia Vicko Yuliantino¹⁾, Atiek Murharyati²⁾, Setiyawan³⁾

*¹⁾ Student of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, Faculty of
Health Sciences, University of Kusuma Husada Surakarta*

*<sup>2) ³⁾ Lecturer of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, Faculty of
Health Sciences, University of Kusuma Husada Surakarta</sup>*

Email: theresiayuliantino2001@gmail.com

ABSTRACT

The work environment encompasses all elements surrounding a worker, potentially influencing their performance of assigned duties. Hence, a conducive work environment with adequate facilities encourages employees to perform excellently. Conversely, an unfavorable physical and non-physical work environment harms performance. Nurses may feel uncomfortable with inadequate facilities. The study aimed to describe physical and non-physical work environments in the inpatient ward of RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Surakarta.

The research employed a quantitative approach with a descriptive design. A total of 58 nurses participated through total sampling. The instrument used a questionnaire regarding the physical and non-physical work environment. The data analysis indicated most respondents were in the age range of 17-25 years, predominantly female, with the highest level of education being a diploma. Most had 1-5 years of work experience. The physical work environment was rated as high by 34 respondents (58.6%). The non-physical work environment was a high category by 47 respondents (81.0%).

The findings of this study serve as a valuable source of information for maintaining and enhancing the quality of the nurses' work environment, thus ensuring their comfort during work.

Keywords: *Work Environment, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment.*

Bibliography: *37 (2014-2022).*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahasakitan, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit diklasifikasikan atau di kelompokkan kelasnya berdasarkan kemampuan pelayanan, fasilitas kesehatan, sarana penunjang, dan sumber data manusia.

Definisi rumah sakit menurut WHO (World Health Organization) adalah suatu bagian menyeluruh (integrasi) dari organisasi medis, berfungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik kuratif (penyembuhan penyakit), rehabilitatif, maupun pencegahan penyakit (preventif) dimana output layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan.

Rumah sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.1204/Menkes/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit, dinyatakan bahwa rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan. Rumah sakit diharapkan

mampu menyediakan layanan yang optimal dalam melakukan pelayanan kepada konsumen (Dewanto & Santosa, 2020).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap perawat di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Konadi & Jalal, 2019). Simamora (2016) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat perawat untuk bekerja. Dalam penelitiannya, Pratama (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, perawat akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja perawat, perawat yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja perawat.

Widyaningrum (2019) juga menyatakan bahwa secara umum jenis lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu: Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi perawat secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dengan perawat (seperti tempat kerja, kursi,

meja, dan sebagainya) dan lingkungan umum, juga dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Keadaan lingkungan kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi tenaga kerja dan membuang lebih banyak waktu perawat, serta tidak mendukung adanya sistem kerja yang efektif.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta dengan kepala ruangan rawat inap menggunakan metode wawancara didapatkan jumlah perawat rawat inap sebanyak 58 orang. Wawancara juga dilakukan dengan 9 orang perawat dan didapatkan hasil bahwa 6 perawat tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerjanya dan 3 perawat merasa nyaman dengan lingkungan kerja karena ruang gerak yang sempit, ruangan kerja tenaga medis yang hanya berupa seperangkat meja, kursi dan lemari yang ditata di ruang perawat, tempat yang kurang strategis dan kurang kondusif, kurangnya ventilasi udara yang membuat ruangan menjadi panas, kurangnya kipas angin atau AC (Air Conditioner), terlihat kurangnya pencahayaan, ada beberapa perawat yang

mempunyai hubungan kurang harmonis dengan rekan kerjanya. Dengan keadaan lingkungan kerja seperti itu, membuat tenaga medis merasa kurang kondusif saat bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara di atas tentang lingkungan kerja peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah penelitian bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik dan non fisik di ruang rawat inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta ?.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum : Mengetahui gambaran lingkungan kerja fisik dan non fisik di ruang rawat inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta

1.3.2. Tujuan Khusus :

Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.2.1. Mengidentifikasi karakteristik responden

1.3.2.2. Mengidentifikasi lingkungan kerja fisik dan non fisik di ruang rawat inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat bagi rumah sakit

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam strategi meningkatkan kualitas lingkungan kerja perawat yang kondusif dan nyaman untuk bekerja.

1.4.2. Manfaat bagi Perawat

Dapat memberikan informasi untuk perawat sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja perawat yang kondusif dan nyaman untuk bekerja.

1.4.3. Manfaat bagi institusi pendidikan

Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1.4.4. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian sejenis tentang lingkungan kerja lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai pengembangan penelitian lain.

1.4.5. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menerapkan ilmu yang didapatkan dalam perkuliahan di program studi ilmu keperawatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Rumah Sakit

2.1.1.1. Definisi Rumah Sakit

Rumah sakit berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 3 tahun 2020 tentang klasifikasi dan perizinan Rumah Sakit, definisi rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Definisi rumah sakit menurut WHO dalam Technical Report Series No. 122/1957, adalah suatu bagian menyeluruh (integral) dari organisasi sosial dan medis, yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan yang lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun preventif, dimana pelayanan keluarnya menjangkau keluarga dan lingkungan rumahnya, rumah sakit juga merupakan pusat untuk latihan tenaga kesehatan dan untuk penelitian bio-psiko-sosioekonomi-budaya Supriyanto, Stefanus, Minarni Wartiningih, David Sukardi Kodrat (2023).

Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit selanjutnya dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang

menyelenggarakan pelayanan kesehatan per orang secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat Nababan, Donal, Jasmen Manurung, Siska Evi Maetina (2021).

2.1.1.2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Menurut Nababan, Donal, Jasmen Manurung, Siska Evi Maetina, (2021), tugas rumah sakit adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 44 tahun 2009 BAB III Pasal 5 tentang Fungsi Rumah Sakit yaitu:

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan penelitian sumber daya dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Fungsi rumah sakit menurut Wijono (1997) dalam Mu'ah (2014) adalah:

- a. Menyediakan dan menyelenggarakan
 1. Layanan medik
 2. Pelayanan perawatan
 3. Pelayanan penunjang medik
 4. Pencegahan dan peningkatan kesehatan
- b. Sebagai tempat pendidikan dan latihan tenaga medis serta paramedis.
- c. Sebagai tempat pelatihan, pengembangan ilmu, dan teknologi di bidang kesehatan.

2.1.1.3. Karakteristik Rumah Sakit

Karakteristik rumah sakit menurut Supriyanto, Stefanus, Minarni Wartiningsih, David Sukardi Kodrat (2023):

- a. Merupakan industri padat modal dan padat karya serta padat teknologi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama proses pelayanan.
- b. Sifat produk rumah sakit sangat beragam, demikian juga proses layanan yang bervariasi, meskipun input sama. Kadang kadang sulit memisahkan antara proses, keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*).
- c. Evolusi paradigma rumah sakit yang dinamis; yang semula nirlaba atau *not for profit* menjadi *just profit*, atau *profit*. Semula tidak berlaku adanya persaingan bisnis, sekarang menjadi kompetitif. Tuntutan pasar, pemilik, lingkungan global yang dinamis dan berubah, dapat merubah fungsi rumah sakit yang semula berfungsi sosial, faktor ekonomi, hukum, dan politik.

- d. Pengguna rumah sakit tidak tahu apa yang harus dibeli saat berobat (*consumer ignorance*) dan *demand* yang sangat tidak elastis
- e. Jenis produk atau jasa Rumah Sakit bisa *private good* (pelayanan dokter, keperawatan, farmasi), *public goods* (layanan parkir, *front office*, *customer service*, *cleaning service*, *house keeping*, *laundry*, perbankan, travel, minimarket, salon kecantikan layaknya hotel) dan *externality* (imunisasi).

2.1.1.4. Tujuan rumah sakit

Tujuan pengelolaan Rumah Sakit agar menghasilkan produk, jasa atau pelayanan kesehatan yang benar-benar menyentuh kebutuhan dan harapan pasien dari berbagai aspek, menyangkut mutu (medik dan non medik), jenis pelayanan, prosedur pelayanan, harga dan informasi yang dibutuhkan. Misi rumah sakit dalam pemasaran dibedakan dengan pemasaran bisnis antara lain Supriyanto, Stefanus, Minarni Wartiningih, David Sukardi Kodrat (2023):

- a. Maksimilasi kesejahteraan masyarakat lebih diutamakan kepuasan pasien, kesembuhan, nilai tambah).
- b. Tidak boleh ada *supply induced demand*.
- c. Kompetisi dalam mutu layanan diperkenankan.

2.1.1.5. Standar Pelayanan Rumah Sakit

SK Menkes nomor 436/1993 mengemukakan tentang berlakunya standar pelayanan rumah sakit dan standar pelayanan medis. dalam SK

tersebut pada awalnya rumah sakit dinilai dalam 5 bidang pelayanan (tingkat dasar), kemudian berkembang menjadi 12 pelayanan, hingga yang terbaru terdiri atas 16 pelayanan. 5 jenis pelayanan dasar yang dinilai melalui sistem akreditasi tersebut adalah Mu'ah (2014):

- a. Administrasi dan manajemen
- b. Pelayanan medis
- c. Pelayanan gawat darurat
- d. Pelayanan keperawatan
- e. Rekam medis

Pada tahap berikutnya menjadi 12 pelayanan dengan menambahkan 7 pelayanan yaitu:

- a. Pelayanan Farmasi
- b. Keselamatan kerja, kebakaran kewaspadaan bencana (K3)
- c. Pelayanan radiologi
- d. Pelayanan laboratorium
- e. Pelayanan kamar operasi rumah
- f. Pengendalian infeksi
- g. Pelayanan perinatal resiko tinggi.

Sekarang menjadi 16 pelayanan dengan 4 tambahan pelayanan lagi yaitu:

- a. Pelayanan rehabilitasi medis
- b. Pelayanan gizi
- c. Pelayanan intensif
- d. Pelayanan darah

2.1.1.6. Jenis Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009, pasal 18 tentang rumah sakit, rumah sakit dapat dibagi berdasarkan jenis pelayanan dan pengelolaannya Mu'ah (2014):

a. Berdasarkan jenis pelayanan

1. Rumah sakit umum

Memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.

2. Rumah sakit khusus

Memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya.

b. Berdasarkan pengelolaan

1. Rumah Sakit Publik

Dapat dikelola oleh pemerintah, Pemerintah Daerah, dan badan hukum yang bersifat nirlaba. Rumah Sakit publik yang dikelola pemerintahan dan pemerintahan daerah diselenggarakan berdasarkan pengolahan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Rumah Sakit Privat

Dikelola oleh badan dengan tujuan profit yang berbentuk perseroan terbatas (PT) atau persero.

Apabila ditinjau dari klasifikasi Rumah Sakit menurut undang-undang nomor 44 tahun 2009 ayat 2 rumah sakit di Indonesia dibedakan menjadi 4 macam yakni:

- a. Rumah Sakit Kelas A atau Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 spesialis dasar, 5 spesialis penunjang, 12 spesialis lain, dan 13 sub spesialis. Pemerintah menetapkan bahwa rumah sakit Kelas A sebagai tempat pelayanan rumah sakit rujukan tertinggi (*Top Referral Hospital*) atau disebut sebagai Rumah Sakit Pusat.
- b. Rumah Sakit kelas B atau Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit, 4 spesialis dasar tempat spesialis penunjang medik, 8 spesialis lain, dan 2 subspecialis dasar. Rumah sakit umum kelas B rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan media spesialis luas dan spesialis terbatas. Rumah sakit provinsi menampung rujukan dari rumah sakit kabupaten.
- c. Rumah Sakit kelas C atau Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang mempunyai fasilitas dan kemampuan medik paling sedikit 4 spesialis dasar, dan 4 spesialis penunjang medik.
- d. Rumah Sakit kelas D atau Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit dua spesialis dasar.

2.1.1.7. Sasaran rumah sakit

- a. Masyarakat umum: golongan masyarakat yang bebas dan tidak terikat oleh instansi apapun. Mereka bebas memilih pelayanan rumah sakit manapun bila dikehendaki .
- b. Masyarakat yang terkoordinir: masyarakat dalam wadah suatu organisasi misalnya: instansi, perkantoran, pabrik, hotel dan lain-lain. Dalam mencari pengobatan umumnya mereka terikat peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut, sehingga mereka tidak bebas menentukan rumah sakit mana yang diinginkan. Golongan ini potensial menjadi sasaran rumah sakit.
- c. Masyarakat keluarga titik masyarakat yang telah mempunyai langganan seorang dokter keluarga. Umumnya golongan ini bila memerlukan pelayanan rumah sakit selalu berkonsultasi terlebih dahulu dengan dokter keluarganya. Hubungan timbal balik dokter keluarga dengan pihak rumah sakit dalam arti komunikasi hasil rujukan

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2010), lingkungan kerja merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan

lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, M, 2020).

Pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja perawat Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik, dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kerja perawat. Sedangkan, Ahyari (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para perawat tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi di mana perawat tersebut bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar perawat pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.2.2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan atau instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik

mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan titik di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gaya kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan prestasi kerja akan dibantu oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja perawat. Siagian (2014), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny W (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- a. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2016) Lingkungan kerja fisik yang baik membuat perawat merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang muncul daridalam diri perawat tersebut mampu memajukan kinerja dalam diri perawat tersebut. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi kerja perawat.

2.1.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Fisik

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yaitu:

Lingkungan kerja fisik adalah segala hal yang ada di sekitar para perawat

yang dapat mempengaruhi perawat tersebut saat melaksanakan tugas-tugasnya.

a. Pewarnaan

Warna adalah salah satu hal dapat mempengaruhi perawat secara langsung maupun tidak langsung. Tidak jarang perusahaan kurang memperhatikan pemilihan warna tersebut. Dengan begitu, diharapkan pemilihan warna ruangan dapat lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan agar nantinya dapat membuat perawat lebih nyaman dan dapat meningkatkan semangat kerja dari perawat tersebut. Tidak hanya warna yang harus diperhatikan, pemilihan kombinasi warna juga harus diperhatikan. Sebab, kombinasi atau campuran warna dalam satu ruangan yang salah dapat menimbulkan ketidaknyamanan pada perawat tersebut, sehingga dapat berpengaruh pada turunnya semangat kerja perawat tersebut.

b. Penerangan

Pencahayaan memeran peran yang sangat penting dalam hal ini. Dikarenakan, penerangan yang cukup atau baik dapat membuat perawat tersebut lebih semangat, sehingga hasil kerja yang dihasilkan jauh lebih maksimal dan memuaskan.

c. Udara

Perawat yang bekerja didalam sebuah ruangan sangat memerlukan sirkulasi udara yang baik, yang mana hal tersebut dapat berdampak

langsung pada kesehatan fisik perawat. Udara yang terlalu panas atau dingin dapat menurunkan tingkat kinerja perawat.

d. Suara Bising

Bunyi bising juga merupakan hal yang harus diperhatikan dalam bekerja karena dapat menimbulkan kesenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan komunikasi yang salah. Suara bising dapat dihindari dengan cara :

1. Mengurangi intensitas bunyi dari sumbernya dengan memodifikasi mesin atau menambahkan peredam suara disekitar sumber bunyi.
2. Mencegah meluasnya suara bising dengan cara mengisolasi ruangan atau dengan menutup ruangan rapat-rapat.
3. Memasang bahan-bahan yang kedap terhadap suara.

e. Ruang Gerak

Ada baiknya, perawat mendapatkan tempat yang cukup untuk mengerjakan tugasnya. Jika ruang gerak yang didapatkan dirasa cukup maka perawat dapat melaksanakan pekerjaanya dengan tenang dan nyaman.

f. Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja fisik. Jika perawat tersebut merasa tempatnya bekerja tidak aman maka akan menimbulkan rasa gelisah dan merasa tidak nyaman selama bekerja sehingga perawat sulit untuk berkonsentrasi.

g. Kebersihan

Ada baiknya didalam perusahaan perawat menjaga kebersihan lingkungannya, hal tersebut tidak saja termasuk dalam tanggung jawab petugas kebersihan melainkan tugas dari perawat juga. Bila terciptanya lingkungan yang bersih maka perawat akan merasa senang dan nyaman. Sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak akan terganggu.

Selain itu lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan perawat (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanis bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2.1.4. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti tercapainya hubungan kerja yang harmonis antara perawat dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perawat tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan perawat

Hubungan atasan dengan bawahan atau perawat harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar perawat

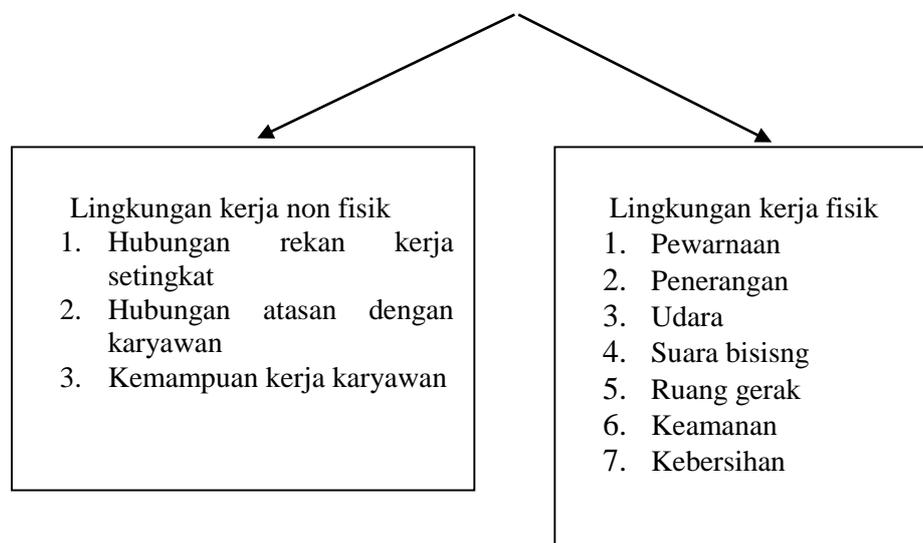
Kerjasama antara perawat harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara perawat dapat terjalin dengan baik maka perawat dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan bentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi perawat dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat

dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara perawat dengan pimpinan.

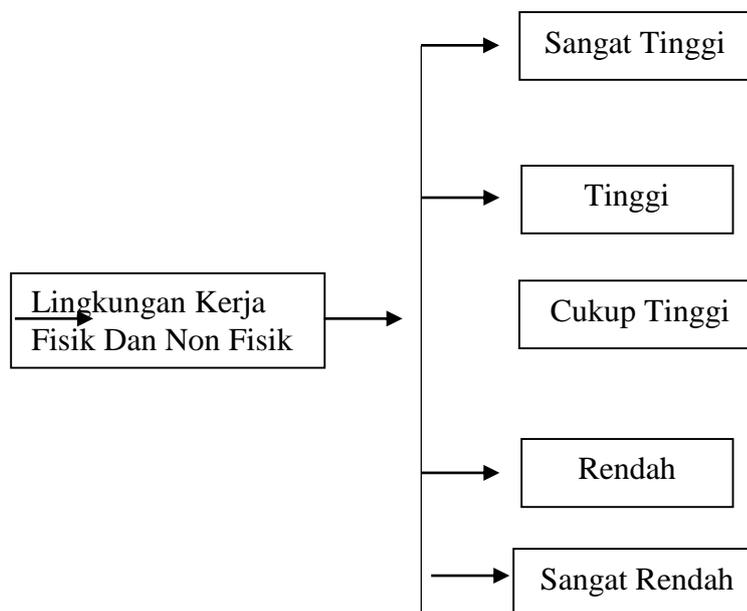
2.2. Kerangka Teori

1. Definisi
2. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:
 - a. Faktor personal atau individu
 - b. Faktor kepemimpinan
 - c. Faktor tim
 - d. Faktor sistem



Gambar 2.1. Kerangka Teori Penelitian
Sumber: Maharani (2020), Siagian (2014)

2.3. Kerangka Konsep



Gambar 2.2. Kerangka Konsep

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah atau pernyataan penelitian. Hipotesis disusun sebelum penelitian dilaksanakan karena hipotesis akan bisa memberikan petunjuk pada tahap pengumpulan data, analisa dan intervensi (Nursalam, 2013). Dalam skripsi ini tidak ada hipotesis karena peneliti hanya melihat gambaran lingkungan kerja fisik dan non fisik di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta.

2.5. Keaslian Penelitian

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1. Keaslian Penelitian

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Siti Kusandhitasari Jayaningrum, Kusuma Chandra Kirana, Gendro Wiyono (2020)	ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERBASIS LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	kuantitatif dengan metode survey.	lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh pada kinerja karena P Values = 0,168 lingkungan kerja non fisik tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karena P Values = 0,797 dan Original Sample (O) = 0,038 lingkungan kerja non fisik tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karena P Values = 0,325 dan Original Sample (O) = -0,099
Nisa' Ulul Mafra (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai P.T. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang	metode analisis kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan nonfisik dan dengan dimoderasi motivasi memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan analisis regresi lingkungan kerja fisik dan sebelum dan sesudah dimoderasi oleh motivasi
Dewi Fitriani, Nurlaela, Dirarini Sudarwadi (2018)	LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI GURU SMK NEGERI 1 MANOKWARI	penelitian kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,449), variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap

kinerja dibuktikan dengan
hasil uji t yang
menunjukkan nilai
signifikan lebih besar dari
0,05 (0,961)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno KotaSurakarta yakni sebanyak 58 perawat.

3.2.2. Sampel

3.2.2.1. Besar Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel yang diambil adalah perawat di ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta sebanyak 58 perawat yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Kriteria inklusi dalam penelitian:
 - 1) Bersedia menjadi responden
 - 2) Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan
 - 3) Perawat yang berpendidikan Diploma III, Sarjana, dan Ners
 - 4) Perawat pelaksana di ruang rawat inap
- b. Kriteria eksklusi
 - 1) Perawat sedang sakit
 - 2) Perawat yang sedang dalam masa cuti

3.2.2.2. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (total sampling) karena jumlah populasi kurang 100, maka semuanya diambil sebagai responden, ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019) bahwa penelitian yang dilakukan pada populasi di

bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipejari atau sebagai responden pemberi informasi.

Tabel 3.1. Distribusi Sampel

No.	Ruangan	Jumlah Perawat
1.	Ruang Anggrek	18
2.	Ruang Dahlia	19
3.	Ruang Bugenvill	21
	Jumlah	58

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap meliputi ruang Dahlia, Anggrek, dan Bugenvill RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta pada bulan Mei 2023.

3.4. Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Tabel 3.2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala	Skor
----------	----------------------	-----------	-------	------

			Data	
Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kinerja pegawai dapat di peroleh.	Kuesioner lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 soal untuk lingkungan kerja fisik dan 11 soal untuk soal lingkungan kerja non fisik.	Ordinal	Hasil pengukuran lingkungan kerja fisik dan non fisik menggunakan indikator penilaian dengan kategori nilai: 4,21 – 5,00 = Sangat tinggi 3,41 – 4,20 = Tinggi 2,61 – 3,40 = Cukup tinggi 1,81 – 2,60 = Rendah 1,00 – 1,80 = Sangat rendah

3.5. Alat Penelitian dan Cara Pengumpulan Data

3.5.1. Alat Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian, yaitu pada perawat ruang rawat inap sesuai dengan kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan pada hal tersebut maka alat pengumpulan data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner lingkungan kerja fisik dan non fisik. Kuesioner ini mengadopsi dari penelitian sebelumnya dari (Lutiara,

2020) berisi tentang pertanyaan tertutup mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu responden tinggal memberi tanda “√” terhadap alternatif jawaban yang dipilih. Kuesioner lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 soal untuk lingkungan kerja fisik dan 11 soal untuk soal lingkungan kerja non fisik, pertanyaan dengan sistem penilaian atau skor respon sebagai berikut:

- a. 5 SS= Sangat Setuju
- b. 4 S = Setuju
- c. 3 N = Netral
- d. 2 TS= Tidak Setuju
- e. 1 STS= Sangat Tidak Setuju

Dengan indikator penilaian:

4,21 – 5,00 = Sangat tinggi

3,41 – 4,20 = Tinggi

2,61 – 3,40 = Cukup tinggi

1,81 – 2,60 = Rendah

1,00 – 1,80 = Sangat rendah

3.5.1.1. Uji Validitas

Kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur penilaian yang perlu uji validitas dan reliabilitas, maka kuesioner tersebut harus

dilakukan uji coba di lapangan. Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan karena kuesioner lingkungan kerja fisik dan non fisik sudah teruji dipenelitian sebelumnya dengan *r tabel* 0,164 sehingga kuesioner dinyatakan valid untuk dilakukan penelitian (Maharani, 2020)..

3.5.2.1. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pada kuesioner ini telah dilakukan uji reliabilitas dengan hasil realibilitas lingkungan kerja fisik dengan nilai alpha (α) = 0,871, sedangkan lingkungan kerja non fisik pada penelitian ini dengan nilai alpha (α)=0,857 (Maharani, 2020).

3.5.2. Metode Pengumpulan Data

Sebelum mengumpulkan data, penelitian merencanakan proses jalannya penelitian, adapun proses tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tahap persiapan

Persiapan dimulai pada bulan Oktober 2022. Tahap persiapan ini meliputi:

- a. Mengidentifikasi masalah, menentukan topik dan mendiskusikan dengan pembimbing.
- b. Pengajuan judul skripsi dan membuat F.01 atau usulan topik penelitian.
- c. Pengajuan surat permohonan izin studi pendahuluan.
- d. Melakukan pengambilan data untuk studi pendahuluan di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta disertai dengan konsultasi kepada pembimbing untuk menyusun proposal skripsi.
- e. Setelah menyelesaikan penyusunan proposal skripsi kemudian ujian proposal.
- f. Melakukan revisi setelah ujian sidang proposal kepada penguji dan pembimbing.

2. Tahap pelaksanaan

Dalam tahap pelaksanaan penelitian pada dasarnya adalah pelaksanaan metode pengumpulan data penelitian, yang meliputi

kegiatan menemui sumber data dan mendapatkan data dengan menggunakan kuesioner. Dengan cara:

- a. Peneliti melakukan *ethical clearance*
- b. Peneliti mengurus izin penelitian dan memberikannya ke RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta
- c. Penelitian dilakukan 11 hari dimulai tanggal 28 Juli 2023-8 Agustus 2023 dengan menggunakan kuesioner
- d. Peneliti memperkenalkan diri dan tim penelitian serta menjelaskan penelitian kepada responden
- e. Peneliti memberikan informasi tentang penelitian dan menerima kesediaan responden untuk terlibat dalam penelitian
- f. Peneliti memberikan lembar persetujuan (*informed consent*) bagi responden yang bersedia untuk berpartisipasi
- g. Membagikan kuesioner kepada responden sesuai kriteria sampel.
- h. Mendampingi responden dalam pengisian kuesioner.
- i. Peneliti mengucapkan terimakasih atas keterlibatan responden dalam penelitian
- j. Setelah semua data terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan komputer.
- k. Tahap akhir pelaksanaan penelitian ini yaitu penulisan laporan, konsultasi pembimbing, seminar laporan penelitian dan melakukan revisi laporan.

3.6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.6.1. Teknik Pengolahan Data

a. *Editing*

Proses *editing* bertujuan untuk meneliti kembali jawaban yang telah ada sehingga jawaban yang diperoleh dapat lengkap. Dalam penelitian ini editing dilakukan oleh peneliti untuk memeriksa lembar kuesioner bila ada kekurangan atau ketidaksesuaian dapat segera dilengkapi dan disempurnakan.

b. *Coding*

Data yang terkumpul diubah bentuknya ke dalam bentuk yang lebih ringkas dengan menggunakan kode untuk memudahkan dalam menganalisis data.

c. Pemindahan Data

Data yang sudah di-koding dipindahkan ke dalam media untuk diolah secara komputerisasi.

d. Tabulasi

Memindahkan data dari kartu kode ke dalam komputer untuk diolah.

Proses tabulasi data meliputi:

- 1) Mempersiapkan tabel dengan kolom dan baris yang telah di isi dengan cermat sesuai sesuai kebutuhan.
- 2) Menghitung banyaknya frekuensi untuk tiap kategori jawaban dengan menggunakan SPSS.

3) Menyusun distribusi dan tabel frekuensi dengan tujuan agar data dapat tersusun rapi, mudah dibaca, dan dianalisis.

4) Pengolahan data menggunakan excel dan SPSS.

e. Entri Data

Data yang telah terkumpul kemudian dimasukkan dalam program analisis dengan menggunakan perangkat komputer.

f. *Cleaning*

Kegiatan pengecekan data yang telah dimasukkan untuk diperiksa ada tidaknya kesalahan.

3.6.2. Analisis Data

a. Analisis Univariat

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis univariat. Analisis univariat digunakan menyederhanakan atau meringkas kumpulan data hasil pengukuran sehingga kumpulan data tersebut menjadi informasi yang berguna dan pengolahan datanya hanya satu variabel saja. (Umami, 2019). Analisa univariat dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi dan persentase dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Analisis univariat merupakan analisis data yang dilakukan pada satu variabel dari penelitian (Notoadmodjo, 2012).

3.7. Etika Penelitian

Menurut Nursalam, (2016) prinsip etika penelitian atau pengumpulan data secara umum dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu prinsip manfaat, prinsip menghargai hak-hak subjek, dan prinsip keadilan.

3.7.1. Persetujuan (Informed Consent)

Merupakan persetujuan antara peneliti dengan responden, dengan memberikan lembar persetujuan kepada responden. Peneliti menjelaskan maksud dan tujuan penelitian, jika responden bersedia untuk diteliti maka responden diminta untuk menandatangani lembar persetujuan. Namun, apabila responden menolak peneliti tidak boleh memaksa dan harus tetap menghargai hak-hak pasien

3.7.2. Anonim (Anonymity)

Tindakan peneliti dalam merahasiakan kerahasiaan responden yang akan dituliskan pada lembar pasien yang digunakan sebagai penulisan data pasien, yang bertujuan untuk menjaga privasi pasien.

3.7.3. Kerahasiaan (Confidentiality)

Kerahasiaan informasi yang telah diberikan oleh responden dijamin oleh peneliti karena hanya kelompok data tertentu saja yang akan disajikan atau dilaporkan sebagai hasil riset atau hasil dari penelitian.

3.7.4. Bermanfaat (Beneficence)

Peneliti melakukan penelitian sesuai dengan prosedur penelitian, yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang dapat bermanfaat bagi subyek penelitian dan dapat digeneralisasikan di tingkat populasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Univariat

Penelitian ini dilakukan pada 28 Juli – 8 Agustus 2023 di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta. Jumlah sampel sebanyak 58 sampel. Dalam penelitian ini diperoleh informasi mengenai karakteristik responden mengenai usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama kerja serta gambaran lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik pada perawat di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta. Didapatkan hasil sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan Lama kerja responden

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia (n=58)

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 – 25 Tahun	23	39,7
26 – 35 Tahun	22	37,9
36 – 45 Tahun	23	22,4
Total	58	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 58 responden sebagian besar di rentang usia 17-25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 23 dengan persentase (39,7%), usia 26-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 dengan presentase (37.9%) dan rentang usia yang paling sedikit berada pada usia 36-45 tahun dengan jumlah sebanyak 13 responden dengan presentase (22,4%).

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n=58)

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	44	75.9
Laki-laki	14	24.1
Total	58	100.0

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 58 responden jenis kelamin responden didominasi Perempuan sebanyak 44 responden dengan presentase (75.9%).

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir (n=58)

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma	51	87.9
Sarjana	2	3.4
Ners	5	8.6
Total	58	100.0

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 58 responden Pendidikan terakhir responden didominasi diploma sebanyak 51 responden dengan presentase (87.9%).

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja (n=58)

Lama kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	32	55.2
6-10 tahun	16	27.6
11-15 tahun	7	12.1
>15 tahun	3	5.2
Total	58	100.0

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 58 responden responden didominasi lama kerja paling banyak 1-5 tahun sebanyak 32 responden dengan presentase (55.2%).

4.1.2 Gambaran Lingkungan Kerja Fisik

Hasil penelitian gambaran responden berdasarkan lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik
(n=58)

Lingkungan kerja fisik	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tinggi	17	29.3
Tinggi	34	58.6
Cukup Tinggi	4	6.9
Rendah	3	5.2
Total	58	100

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa gambaran lingkungan kerja fisik responden paling banyak sebanyak 34 responden dengan persentase (58.6%) dengan interpretasi tinggi, sebanyak 17 responden dengan persentase (29.3%) dengan interpretasi sangat tinggi, sebanyak 4 responden dengan presentasi (6.9%) dengan interpretasi cukup tinggi dan yang paling sedikit sebanyak 3 responden dengan persentase (5.2%) dengan interpretasi rendah .

Terdapat 15 item pertanyaan dalam kuesioner lingkungan kerja fisik dengan lima pilihan jawaban. Hasil penelitian gambaran responden berdasarkan lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Presepsi responden terhadap lingkungan kerja fisik

No	Item Pernyataan	Rata-rata
1.	Dimensi Pewarnaan	4,13
2.	Dimensi Penerangan	4,01
3.	Dimensi Udara	3,63
4.	Dimensi Suara Bising	3,59
5.	Dimensi Ruang Gerak	3,74
6.	Dimensi Keamanan	3,75
7.	Dimensi Kebersihan	3,75
Rata-rata variabel lingkungan kerja fisik		3,8

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa gambaran lingkungan kerja fisik dengan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap 15 pertanyaan adalah 3.8 sehingga dapat disimpulkan berdasarkan kategori nilai lingkungan kerja fisik pada Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta berada dalam klasifikasi tinggi.

4.1.3 Gambaran Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil penelitian gambaran responden berdasarkan lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Non Fisik
(n=58)

Lingkungan kerja non fisik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sangat tinggi	10	17.2
Tinggi	47	81.0
Rendah	1	1.7
Total	58	100

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa gambaran lingkungan kerja non fisik responden paling banyak sebanyak 47 responden dengan persentase (81.0%) dengan interpretasi tinggi, sebanyak 10 responden dengan persentase (17.2%) dengan interpretasi sangat tinggi, dan yang paling sedikit sebanyak 1 responden dengan persentase (1.7%) dengan interpretasi rendah.

Terdapat 11 item pertanyaan dalam kuesioner lingkungan kerja non fisik dengan lima pilihan jawaban. Hasil penelitian gambaran responden berdasarkan lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Presepsi responden terhadap lingkungan kerja non fisik

No	Item Pernyataan	Rata-rata
1.	Dimensi Hubungan Kerja Karyawan dengan Atasan	3,53
2.	Dimensi Hubungan Kerja Karyawan dengan Rekan Kerja	3,98
3.	Dimensi Kemampuan Kerja Karyawan	4,05
	Rata-rata variabel lingkungan kerja non fisik	3,83

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa gambaran lingkungan kerja non fisik dengan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap 11

pertanyaan adalah 3.83 sehingga dapat disimpulkan berdasarkan kategori nilai lingkungan kerja fisik pada Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta berada dalam klasifikasi tinggi.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Usia Responden

Dari hasil penelitian diatas didapatkan responden Sebagian besar berusia 17-25 tahun sebanyak 23 responden (39,7%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Badri, 2020) menjelaskan usia paling bnayak dalam penelitiannya yaitu usia 17-25 tahun sejumlah 24 responden (51%).

Usia sangat berpengaruh terhadap kinerja berperilaku perawat, dimana semakin tua usia perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman (Anggoro et al., 2019). Usia dapat memengaruhi mentalitas seseorang, menurut Potter & Perry (2013), semakin matang emosi dan kemampuan memecahkan masalah seseorang, maka semakin tua usianya. Bertambahnya umur pengalaman seseorang juga akan bertambah, pengetahuan lebih baik dan rasa tanggung jawab akan menjadi lebih tinggi, di mana hal ini akan menutupi kekurangan untuk mereka beradaptasi dalam lingkungan kerja (Ansori & Martiana, 2017).

Menurut Badri (2020), Setiap perawat dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter

berbeda-beda. Interaksi antara individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi, ledakan informasi melalui teknologi, obsesi kualitas, yang dapat menimbulkan terjadinya konflik di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab perawat mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, cahaya, suhu, udara terpolusi, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih akan berpengaruh terhadap kerja perawat (Hertina et al., 2017).

Pada penelitian ini mayoritas perawat berusia 17-25 tahun yaitu sebanyak 23 orang. Pada usia dewasa ini umumnya secara kognitif orang sudah mampu berfikir reflektif, yakni menggunakan pertimbangan yang hati-hati dan menerima keyakinan dan informasi berdasarkan bukti yang mendukung untuk mencapai sebuah kesimpulan. Selain itu mereka juga sudah dapat dikatakan mencapai tahap pemikiran formal di mana mereka sudah memiliki kemampuan untuk menghadapi ketidakpastian, kontradiksi, ketidak konsistenan, ketidaksempurnaan serta dapat berkompromi dengan situasi lingkungan kerja baik dari lingkungan fisik dan non fisiknya.

Berdasarkan penelitian diatas peneliti berasumsi bahwa usia menentukan kinerja berperilaku perawat, dimana semakin bertambahnya usia maka pengalaman seseorang juga akan bertambah, pengetahuan lebih baik dan rasa tanggung jawab akan menjadi lebih tinggi dalam menghadapi masalah yang ada.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian diatas didapatkan responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sejumlah 44 responden (75.9%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Farhan, 2022) menjelaskan dari hasil penelitiannya bahwa jenis kelamin paling banyak yaitu perempuan sejumlah 32 responden (74,4%).

Menurut Khoirunisa (2021), jenis kelamin adalah tanda biologis yang membedakan manusia berdasarkan kelompok laki laki dan perempuan. Jenis kelamin mengacu pada seseorang berperilaku dan mencerminkan penampilan sesuai dengan jenis kelaminnya. Menurut pendapat Edyana (2008) dalam Anggoro et al., (2019) mengungkapkan bahwa ada perbedaan kemampuan antara laki-laki dan perempuan dalam hubungan antar manusia, dimana perempuan memiliki kepekaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria.

Terdapat kesenjangan teori menurut Robbins & Judge (2010) yang mengungkapkan bahwa laki-laki lebih agresif dan lebih besar kemungkinan dalam memiliki pengharapan untuk sukses dibandingkan dengan perempuan. Hal tersebut menjadikan laki-laki memiliki kinerja

yang lebih baik dibandingkan dengan perempuan. Terkait dengan kinerja tersebut, maka laki-laki juga dapat berperilaku caring lebih baik dibandingkan perempuan.

Menurut Hertina et al (2017), Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, cahaya, suhu, udara terpolusi, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih akan berpengaruh terhadap kerja perawat.

Lingkungan fisik seharusnya memberikan motivasi kepada perawat ataupun tenaga kesehatan lain yang bekerja di ruangan tersebut. Terkadang kita menganggap lingkungan fisik adalah hal yang sepele namun semua itu sangat memberi arti bagi individu yang ada di ruangan tersebut. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila perawat dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan (Badri, 2020).

Lingkungan non fisik tempat perawat bekerja juga akan mempengaruhi terjadinya stres kerja. Lebih dari sebagian perawat menyatakan kalau pimpinan kurang memberikan perhatian dan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurang dari sebagian

perawat juga menyatakan bahwa memiliki komunikasi yang baik dengan pimpinan dan perawat lainnya (Romadhoni et al., 2015).

Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti berasumsi bahwa terdapat perbedaan kemampuan antara jenis kelamin perempuan dan laki-laki. Dimana jenis kelamin perempuan memiliki kepekaan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Dari hasil penelitian di atas didapatkan responden Sebagian besar dengan tingkat pendidikan terakhir D-III Keperawatan sejumlah 51 responden (87.9%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Octarina & Ardana (2022) menjelaskan dari hasil penelitiannya bahwa pendidikan terakhir berada pada pendidikan D-III sebanyak (45,2%).

Anggoro et al., (2019) mengungkapkan bahwa pengetahuan yang didapatkan seseorang dalam pendidikan merupakan pengalaman yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan kualitas kepribadian seseorang. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin besar pula keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan berpengaruh terhadap pola pikir individu, sedangkan pola pikir berpengaruh terhadap perilaku seseorang, dengan kata lain pola pikir seseorang yang berpendidikan rendah akan berbeda dengan pola pikir seseorang yang berpendidikan tinggi

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi, pada umumnya menyebabkan

orang lebih mampu dan bersedia menerima posisi yang bertanggung jawab (Notoatmodjo, 2012). Pendidikan keperawatan mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Pendidikan yang tinggi dari seorang perawat akan memberi pelayanan yang optimal (Asmadi, 2008). Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin bertambah pula pengetahuan yang dimiliki, semakin bertambah pula skill yang dimiliki. Perawat dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan merasa percaya diri dan mulai menunjukkan bahwa peningkatan pendidikannya setara dengan kemampuan yang dimilikinya, semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan.

Pendidikan keperawatan mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan keperawatan dalam lingkungan kerja fisik ataupun non fisik (Pangemanan et al., 2019). Lingkungan kerja akan mempengaruhi timbulnya stres karena perubahan lingkungan akan merangsang sikap pekerja untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (Badri, 2020).

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja perawat yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab perawat mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi

udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja perawat. alam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang- orang yang ada di dalam lingkungannya (Putra, 2015).

Lingkungan non fisik tempat perawat bekerja juga akan mempengaruhi terjadinya stres kerja. Lebih dari sebagian perawat menyatakan kalau pimpinan kurang memberikan perhatian dan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurang dari sebagian perawat juga menyatakan bahwa memiliki komunikasi yang baik dengan pimpinan dan karyawan lainnya (Romadhoni et al., 2015)..

Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti berasumsi semakin tinggi pendidikan maka semakin terbuka dan mampu seseorang dalam menerima informasi yang baru, sehingga akan semakin bertambah skill dan tingkat kepercayaan dirinya dalam melakukan sesuatu tindakan ataupun ketrampilan.

4. Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja menunjukkan

bahwa dari 58 responden responden didominasi lama kerja paling banyak 1-5 tahun sebanyak 32 responden dengan presentase (55.2%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maulia et al., 2021) menjelaskan lama kerja perawat paling banyak 1-5 tahun (67,5%)

Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pekerja bekerja disuatu tempat atau rentang waktu yang sudah ditempuh seseorang dalam menjalankan tugasnya (Rasyidah, 2019). Kecenderungan pekerja untuk melakukan aktivitas kerja menunjukkan adanya masa kerja. Masa kerja ini dihitung berdasarkan jangka waktu seseorang terhitung dari pertama dia bekerja hingga masih aktif bekerja (mardikaningsih, 2022).

Lama kerja akan memberikan pengaruh negatif, semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan serta semakin banyak dia telah terpapar bahaya oleh lingkungan kerja (Ihsan & Salami, 2015). Beban kerja tidak terlepas dari masing-masing individu perawat karena setiap individu memiliki beban kerja masing-masing, dimana beban kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan stres kerja. Bila terlalu berat akan menimbulkan kelelahan dan stres kerja sedangkan beban kerja terlalu ringan akan menimbulkan kebosanan (Badri, 2020).

Lingkungan fisik seharusnya memberikan motivasi kepada perawat ataupun tenaga kesehatan lain yang bekerja di ruangan tersebut. Terkadang kita menganggap lingkungan fisik adalah hal yang sepele namun semua itu sangat memberi arti bagi individu yang ada di ruangan tersebut. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila perawat dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan (Badri, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti berasumsi bahwa Lama kerja akan memberikan pengaruh negatif. Semakin lama seseorang bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan serta akan semakin banyak terpapar bahaya oleh lingkungan kerja.

5.2 Gambaran Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan mayoritas responden dengan kategori tinggi sebanyak 34 responden (58.6%). Hasil penelitian dengan perhitungan setiap dimensi menjelaskan mayoritas responden dengan kategori tinggi dengan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap 15 pertanyaan adalah 3.8. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2022), yang menjelaskan bahwa mayoritas lingkungan kerja responden mendukung dengan jumlah 56 responden (53,3%). Sesuai dengan penelitian Pratiwi (2024), mayoritas responden menyatakan lingkungan kerja fisik dirasakan sangat baik sebanyak 27 orang (79,4%).

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan serta tata ruang

kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Putra et al., 2022). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi perawat baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja seperti dimensi pewarnaan, penerangan, suara bising, udara, keamanan serta kebersihan yang baik. Lingkungan kerja fisik yang baik dan terasa nyaman dapat memicu perawat bersemangat bekerja, dan hal ini memberi pengaruh baik pada kinerjanya (Marlius & Sholihat, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti berasumsi bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi perawat baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat memicu perawat bersemangat bekerja, dan hal ini memberi pengaruh baik pada kinerjanya.

5.3 Gambaran Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa gambaran lingkungan kerja non fisik responden paling banyak dengan kategori tinggi sejumlah 47 responden (81.0%). Hasil penelitian dengan perhitungan setiap dimensi menjelaskan mayoritas responden dengan kategori tinggi dengan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap 11 pertanyaan adalah 3.83. Hal ini disebabkan karena hubungan kerja perawat dengan atasan yang baik, hubungan kerja perawat dengan perawat yang baik, serta hubungan perawat

dengan rekan kerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Cahyarini, 2018) menjelaskan terkait hasil penelitiannya terkait gambaran lingkungan kerja non fisik paling banyak dengan kategori baik dengan jumlah 28 responden (63,6%).

Lingkungan kerja non fisik didefinisikan sebagai keadaan di dalam sebuah pekerjaan berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja sesama rekan kerja, maupun hubungan kerja dengan bawahan (Marlius & Sholihat, 2022). Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh perawat itu sendiri, dimana setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik (Presilawati & Amin, 2022).

Sedangkan Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja perawat yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab perawat mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja perawat. Untuk mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena

lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Putra, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti berasumsi bahwa lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh perawat itu sendiri. Lingkungan kerja non fisik yang baik disebabkan karena adanya hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja sesama rekan kerja, maupun hubungan kerja dengan bawahan yang baik juga.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang gambaran lingkungan kerja fisik dan non fisik di ruang rawat inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan karakteristik usia responden menunjukkan bahwa dari 58 responden sebagian besar di rentang usia 17-25 tahun dengan jumlah 23 responden (39,7%). Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari mayoritas berjenis kelamin perempuan sejumlah 44 responden (75.9%). Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden mayoritas diploma sejumlah 51 responden (87.9%). Berdasarkan lama kerja mayoritas lama kerja paling banyak 1-5 tahun sejumlah 32 responden (55.2%).
2. Berdasarkan gambaran lingkungan kerja fisik responden paling banyak yaitu dengan kategori tinggi sejumlah 34 responden (58.6%). Berdasarkan gambaran lingkungan kerja fisik dengan perhitungan setiap dimensi dengan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap 15 pertanyaan adalah 3.8 sehingga dapat disimpulkan berdasarkan kategori tinggi. Berdasarkan gambaran lingkungan kerja non fisik responden paling banyak yaitu dengan kategori tinggi sejumlah 47 responden (81.0%). Berdasarkan gambaran lingkungan kerja non fisik dengan perhitungan setiap dimensi dengan nilai rata-rata tanggapan responden

terhadap 11 pertanyaan adalah 3.83 sehingga dapat disimpulkan berdasarkan kategori tinggi.

6.2 Saran

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sumber informasi dan dapat mempertahankan dan meningkat kan kualitas lingkungan kerja perawat sehingga perawat dapat merasakn kenyamanan selama bekerja.

2. Bagi Perawat

Bagi responden diharapkan perawat untuk tetap menjaga kebersihan serta kenyamanan dalam ruangan kerja, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang baik dan efisien.

3. Bagi institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah studi kepustakaan dan memperkuat ilmu pengetahuan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai sumber pembelajaran.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya dapat menambah pengetahuan tentanglingkungan kerja fisik dan non fisik perawat, dan dapat menambahkan variabel terkait kepuasan kerja perawat.

5. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti terkait faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkouri, O. A., Just, T., & Kawafhah, M. (2016). *Importance And Implementation Of Nursing Documentation : Review Study*. *European Scientific Journal*, 12(3), 101–106. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n3p101>
- Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98. <https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.98-105>
- Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). Hubungan Faktor Karakteristik Individu Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75. <https://doi.org/10.20473/ijph.v12i1.2017.75-84>
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU Dan IGD. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Cahyarini, D. R. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS KARTOHARJO MAGETAN TAHUN 2018 [STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN]. In *Transcommunication* (Vol. 53, Issue 1). <http://www.tfd.org.tw/opencms/english/about/background.html%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024%0A>
- Dewanto, S., & Santosa, A. (2020). Simulasi Sistem Pelayanan Rawat Jalan di Rumah Sakit Menggunakan Simulasi Kejadian Diskrit. *Inaque : Journal of Industrial and Quality Engineering*, 8(1), 25–36. <https://doi.org/10.34010/iqe.v8i1.2725>
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. W (ed.); cetakan pe). UBHARA Manajemen Press.
- Faizah, N. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KESEJAHTERAAN PEGAWAI KELURAHAN GAMPING KRIAN DI SIDOARJO*.
- Farhan. (2022). *GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TNI AD TK IV BUKITTINGGI TAHUN 2022*. 1(1).

- Febyolla Presilawati, Ali Amin, A. F. (2022). 2046-Article Text-6415-1-10-20220409. *Jurnal Ekombis*, 10(2716–4411), 439–454.
- Fina Fitriani, Arisyahidin, M. N. M. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RSM Siti Khodijah Gurah Kediri di Era Pandemi*. 22(April), 113–120.
- Fitriani, D., & Sudarwadi, D. (2018). *LINGKUNGAN KERJA FISIK , LINGKUNGAN KERJA NON FISIK , DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI GURU SMK NEGERI 1 MANOKWARI Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Papua , Indonesia Correspondence*.
- Hertina, S., Yenida, Y., Mulyati, S., Jubaidi, J., & Yusmidiarti, Y. (2017). *Analisis Lingkungan Fisik (Suhu, Kelembaban Dan Pencahayaan) Di Perusahaan Karet Pt. Bam Bengkulu Tengah*.
- Ihsan, T., & Siti Salami, I. R. (2015). Hubungan Antara Bahaya Fisik Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Tingkat Kelelahan Pada Pekerja Di Divisi Stamping Pt. X Indonesia. *Jurnal Dampak*, 12(1), 10. <https://doi.org/10.25077/dampak.12.1.10-16.2015>
- Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, M, nur chabibi. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Dr. Zulfikar (ed.); Cetakan Pe). LPPM UNIVERSITAS KH. A. WAHAB HASBULLAH.
- Jayaningrum, Siti Kusandhitasari, Kusuma Chandra Kirana, G. W. (2020). *ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERBASIS LINGKUNGAN KERJA NON FISIK*. 5(2), 16–26.
- Khoirunisa, G. A. (2021). Health Publica Health Publica. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 2(1), 40–51.
- Nababan, Donal, Jasmen Manurung, Siska Evi Maetina, S. W. (2021). *KEPUASAN DAN LOYALITAS PASIEN RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT UMUM* (Ulfa (ed.); Cetakan Pertama). Zahir Publishing. https://www.google.co.id/books/edition/KEPUASAN_DAN_LOYALITAS_PASIEN_RAWAT_INAP/ZBV2EAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=1&dq=kepuasan+dan+loyalitas+pasien+rawat+inap&printsec=frontcover
- Nursalam, 2014. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 4*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional (5th ed.)*. Salemba Medika.

- Maharani, L. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studikasuk Pada Karyawan Pt.Dinamika Buah Nusantara)*.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Maulia, N., Agustin, W. R., & Listrikawati, M. (2021). *Gambaran Burnout Syndrome Perawat IGD pada masa pandemi covid-19 di RSUD Dr. Moewardi*. 54.
- Mu'ah. (2014). *KUALITAS LAYANAN RUMAH SAKIT TERHADAP EMOSI DAN KEPUASAN PASIEN* (M. Jannah (ed.); Cetakan Pe). Zifatama Jawara.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Journal Management*, 11(1), 102–126.
- Ramli, S. N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Sosial (INPUT)*, 2(2), 167.
- Pangemanan, W. R., Bidjuni, H., & Kallo, V. (2019). Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1), 7–9. <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22879>
- Pirmatogu Siahaan. (2022). Hubungan beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja Perawat di Rumah Sakit X. *Dohara Publisher Open Access Journal*, 01(10), 1–7.
- PPNI. (2016). *Perubahan Pedoman Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Perawat Indonesia*, Dewan Pengurus Pusat.
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali *Values*, 3(2), 540–551.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>

- Rokhimatun, R. N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta*.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram. *Khazanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 3(2), 124–145. <https://doi.org/10.24252/kah.v3i2a3>
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); kedua). Alfabeta, CV.
- Supriyanto, Stefanus, Minarni Wartiningsih, David Sukardi Kodrat, L. D. (2023). *Administrasi Rumah Sakit*. Zifatama Jawa.
- Umami, D. A. (2019). Hubungan Media Pembelajaran Dan Minat Terhadap Motivasi Mahasiswi Tingkat Iiikebidanan Widya Karsa Jayakarta. *Journal Of Midwifery*, 7(1), 6–16. <https://doi.org/10.37676/jm.v7i1.766>
- Wulansari, P. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Sentra Medika Cikarang*.

USULAN TOPIK PENELITIAN (F. 01)

Nama Mahasiswa : Theresia Vicko Yuliantino
NIM : S19307
Topik Penelitian : Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta
Latar belakang penelitian secara singkat

Rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan berbagai keluhan pasien. Hal yang paling mudah diingat oleh masyarakat adalah kualitas pelayanan yang kurang memuaskan, mulai dari pelayanan administrasi atau waktu yang terbuang percuma saat perawat mencari informasi medis dari pasien. Rumah sakit sering mengalami banyak faktor penyebab karena sistem informasi yang tidak dikelola dengan baik yaitu pendaftaran ulang sehingga banyak menyebabkan duplikasi data, data yang tidak terintegrasi atau masih tersebar, pencatatan data masih manual, sehingga banyak kesalahan dan informasi terlambat untuk disebarkan (Olsen, 2013).

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka beberapa faktor yang sama dan terkait satu sama lain dikelompokkan menjadi satu. Dalam penelitian ini diteliti lima variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu: (1) penempatan, (2) kompensasi, (3) kesempatan

berprestasi, (4) komunikasi dan (5) lingkungan. Kelima faktor tersebut diteliti dengan alasan bahwa dengan penempatan yang tepat, pemberian kompensasi yang adil, pemberian kesempatan berprestasi yang terbuka, hubungan kerja atau komunikasi yang kondusif dan lingkungan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi organisasi akan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Eko Sulistiyono, 2016). Menurut Upadhyay & Gupta (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja hal ini dikarenakan bahwa semangat kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas pegawai. Wantania & Lapian, (2015) menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan berpengaruh positif terhadap semangat kerja, semakin baiknya komunikasi dan lingkungan akan memberi dorongan yang tinggi untuk semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Yulizar (2019), Lingkungan kerja merupakan lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja, dimana pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka panjang, selain itu lingkungan kerja yang buruk dapat memerlukan kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung perencanaan sistem kerja yang efektif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah penelitian bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik dan non fisik di ruang rawat inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta?

Tujuan Penelitian

Tujuan Umum : Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik dan non fisik di ruang rawat inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta?

Tujuan Khusus :

1. Mengidentifikasi karakteristik responden
2. Mengidentifikasi lingkungan kerja fisik dan non fisik di ruang rawat inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta.

Pembimbing Utama : Atiek Murharyati S.Kep., Ns., M.Kep

Pembimbing Pendamping : -

Judul Penelitian yang sudah disetujui oleh pembimbing

Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta

Lampiran 2

PERNYATAAN PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI (F.02)

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Theresia Vicko Yuliantino

NIM : S19307

Judul Skripsi yang telah disetujui oleh pembimbing:

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM
PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP
RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO KOTA SURAKARTA

Menyatakan bahwa benar-benar akan melakukan penelitian dengan judul tersebut
di atas dengan persetujuan Pembimbing Utama dan Pendamping.

Surakarta, 6 Desember 2022

Mahasiswa



(Theresia Vicko Yuliantino)

NIM.S19307

Menyetujui

Pembimbing



Ns. Atiek Murhayati, M.Kep

NIK. 200680021

Lampiran 3

PERGANTIAN JUDUL SKRIPSI (F. 03)

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Theresia Vicko Yuliantino

NIM : S19307

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM
PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT
INAP RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO KOTA SURAKARTA

Judul Skripsi yang telah disetujui oleh pembimbing :

GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK DI RUANG
RAWAT INAP RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO KOTA SURAKARTA

Judul baru skripsi yang telah disetujui oleh pembimbing

Menyatakan bahwa benar-benar akan melakukan penelitian dengan judul tersebut
di atas dengan persetujuan Pembimbing Utama dan Pendamping.

Surakarta, 18 Juni 2023

Mahasiswa



(Theresia Vicko Yuliantino)

NIM.S19307

Pembimbing



(Ns. Atiek Murhayati, M.Kep)

NIK. 200680021

Lampiran 4

PENGAJUAN IJIN STUDI PENDAHULUAN (F.04)

Nama : Theresia Vicko Yuliantino
NIM : S19307
Tempat Penelitian : RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta
Waktu Penelitian : Desember-selesai
Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat
Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang
Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta

Surakarta, 6 Desember 2022

Pemohon,



(Theresia Vicko Yuliantino)



UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN

Jl. Jaya Wijaya No.11 Banjarsari - Surakarta 57136
No. Telp/ Fax. (0271) 857724 Email: info.fik@ukh.ac.id Website: www.ukh.ac.id

Nomor : 3044 /UKH.F01/SPo/XII/2022
Lamp. : -
Perihal : Permohonan Ijin Studi Pendahuluan

Kepada :
Yth. Direktur RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Surakarta
Di -
Surakarta

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta, dengan hormat memberitahukan bahwa :

Nama : Theresia Vicko Yuliantino
NIM : S19307

Adalah Mahasiswa Prodi Keperawatan Program Sarjana Universitas Kusuma Husada Surakarta yang akan melakukan Studi Pendahuluan dalam rangka menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul :

" Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta "

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon bantuannya agar yang bersangkutan dapat diberikan ijin melakukan Studi Pendahuluan di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Surakarta.

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.



Surakarta, 7 Desember 2022

Mengesah,
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan

Atiek Murniyati, S.Kep.,Ns.,M.Kep



PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS KESEHATAN
RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO

Jl. Lettu Sumarto No.1 Kadapiro, Banjarsari
Telp. (0271) 715300 Fax. (0271) 715500 e-mail : rsudkotasurakartameeting1@gmail.com
SURAKARTA
57136

Surakarta, 15 Desember 2022

Nomor : KP/04.00/2022

Kepada:

Lampiran :

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Kusuma Husada

Perihal : Jawaban Permohonan
Studi Pendahuluan

di -

SURAKARTA

Menindaklanjuti Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Nomor 3044/UKH.F01/SPo/XII/2022 perihal permohonan ijin Studi Pendahuluan Penelitian, bersama ini disampaikan bahwa, RSUD Ibu Fatmawati Soekarno kota Surakarta mengijinkan penyelenggaraan Studi Pendahuluan Penelitian atas nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : Theresia Vicko Yuliantino
NIM : S19307
Prodi : Keperawatan, Universitas Kusuma Husada Surakarta
Judul Penelitian : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta
Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

KEPALA BAGIAN TATA USAHA
RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO
KOTA SURAKARTA

AGUS SUBAGYO, S.Sit, M.Gizi
NIP. 19700425 199203 1 008

Lampiran 7



UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN

Jl. Jaya Wijaya No.11 Banjarsari - Surakarta 57136
No. Telp/ Fax. (0271) 857724 Email: info.fik@ukh.ac.id Website: www.ukh.ac.id

Nomor : 2094 / UKH.F01/S.Po/VII/2023
Lamp. : -
Perihal : Pengantar Permohonan Ijin Ethical Clearance

Kepada :
Yth. Komisi Etik Penelitian Universitas Kusuma Husada Surakarta
Di
Tempat

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta, dengan hormat memberitahukan bahwa :

Nama : Theresia Vicko Yuliantino
NIM : S19307

Adalah mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Kusuma Husada Surakarta yang akan melakukan Uji Ethical Clearance dalam rangka menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul :

"Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta"

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon bantuannya agar yang bersangkutan dapat diberikan ijin melakukan Ethical Clearance dengan RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta. Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya, kami sampaikan terimakasih.



Surakarta, 2 Juli 2023

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan

Rully Nur Fitriana, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Lampiran 8

KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
KUSUMA HUSADA UNIVERSITY OF SURAKARTA

KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION
"ETHICAL EXEMPTION"

No. 1516/UKH.L.02/EC/VII/2023

Protokol penelitian yang diusulkan oleh :
The research protocol proposed by

Peneliti utama : Theresia Vicko Yuliantino
Principal In Investigator

Nama Institusi : Universitas Kusuma Husada Surakarta
Name of the Institution

Dengan judul:
Title

"GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK DI RUANG RAWAT INAP
RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO KOTA SURAKARTA"

"DESCRIPTION OF THE PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT IN THE
INPATIENT ROOM IBU FATMAWATI SOEKARNO HOSPITAL, SURAKARTA CITY"

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 26 Juli 2023 sampai dengan tanggal 26 Juli 2024.

This declaration of ethics applies during the period July 26, 2023 until July 26, 2024.

July 26, 2023
Professor and Chairperson,

Siti Mardiyah, S.Kep., Ns., M.Kep.



Lampiran 9

PENGAJUAN IZIN PENELITIAN (F.08)

Nama : Theresia Vicko Yuliantino
Nim : S19307
Tempat Penelitian : RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta
Waktu Penelitian : Bulan Juli-Agustus 2023
Judul Skripsi : **GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
NON FISIK DI RUANG RAWAT INAP RSUD IBU
FATMAWATI SOEKARNO KOTA SURAKARTA**

Surakarta, 08 Juni 2023

Pemohon

(.....)

Theresia Vicko Yuliantino



UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN

Jl. Jaya Wijaya No.11 Banjarsari - Surakarta 57136
No. Telp/ Fax. (0271) 857724 Email: info.fik@ukh.ac.id Website: www.ukh.ac.id

Nomor : ~~2409~~/UKH.F01/S.Po/VI/2023
Lamp. : -
Perihal : *Permohonan Ijin Penelitian*

Kepada :
Kepala Dinas Kesehatan Kota Surakarta
Di -
Tempat

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta, dengan hormat memberitahukan bahwa :

Nama : Theresia Vicko Yuliantino
NIM : S19307

Adalah mahasiswa Prodi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta yang akan melakukan Penelitian dalam rangka menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul :

"Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta"

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon bantuannya agar yang bersangkutan dapat diberikan ijin melakukan Penelitian Di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.



Surakarta, 26 Juni 2023

Dean Fakultas Ilmu Kesehatan

Rufaida Nur Fitriana, S.Kep.,Ns.,M.Kep



PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS KESEHATAN

Jln. Jendral Sudirman No 2. Telp. (0271) 632202 Fax. (0271) 632202
E-mail : dinaskesehatan@surakarta.go.id
SURAKARTA 57111

SURAT IZIN

Nomor : KS. 10.63 / 7238 / VII / 2023

TENTANG

IZIN PENELITIAN

Dasar : Surat dari Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada
Surakarta Nomor. 2709/UKH.F01/S.Po/VI/2023 Tanggal 26 Juli 2023.

MEMBERI IZIN

Kepada :

Nama : THERESIA VICKO YULIANTINO

NIK : S19307

Prodi : S1 Ilmu Keperawatan

Untuk : Melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kota Surakarta.

Judul : **Gambaran Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Di Ruang Rawat
Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta**

- Catatan :
1. Lokasi penelitian di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta.
 2. Data yang diperlukan : Jumlah pegawai perawat (PNS, TKPK, PPPK) tahun 2022-2023 dan pengambilan data menggunakan kuesioner dengan responden perawat.
 3. Menyerahkan laporan hasil penelitian dikirim ke Dinas Kesehatan Kota Surakarta, c.q. Bidang Kesehatan Keluarga, Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat dan melampirkan ringkasan hasil penelitian melalui Google Form <https://bit.ly/3FHsfGJ>
 4. Tetap mengikuti protokol kesehatan dan prosedur yang berlaku.

Ditetapkan di : Surakarta
Pada tanggal : 21 Juli 2023

a.n. KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA SURAKARTA

Kabid. Kesehatan Keluarga, Promosi
Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat


dr. TUTIK ASMI
Pembina
NIP.19730812 200501 2 013

Tembusan :

1. Direktur RSUD Ibu Fatmawati Soekarno
2. Yang Bersangkutan
3. Arsip.

Lampiran 12



UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN

Jl. Jaya Wijaya No.11 Banjarsari - Surakarta 57136
No. Telp/ Fax. (0271) 857724 Email: info.fik@ukh.ac.id Website: www.ukh.ac.id

Nomor : 2410 /UKH.F01/S.Po/VI/2023
Lamp. : -
Perihal : *Permohonan Ijin Penelitian*

Kepada :
Kepala Bappeda Kota Surakarta
Di -
Tempat

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta, dengan hormat memberitahukan bahwa :

Nama : Theresia Vicko Yuliantino
NIM : S19307

Adalah mahasiswa Prodi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta yang akan melakukan Penelitian dalam rangka menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul :

"Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta"

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon bantuannya agar yang bersangkutan dapat diberikan ijin melakukan Penelitian Di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Surakarta, 16 Juni 2023
Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan

Rufaida Nur-Pitriana, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Lampiran 13



PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH

Jalan Jenderal Sudirman No.2 Kampung Baru,Pasar Kliwon,Telp:(0271) 636426
Website <http://balitbangda.surakarta.go.id> dan E-mail:
balitbangdaska@surakarta.go.id; balitbangdaska@gmail.com
SURAKARTA - 57111

Nomor : 070/1752.LIT/VII/2023
Perihal : Izin Penelitian
Dasar : Surat Izin Rekomendasi Dari Instansi Pemohon
Mengingat : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Surat Edaran Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah Nomor 070/265 Perihal Penyederhanaan Prosedur Permohonan Riset, KKN, PKL di Jawa Tengah

Dijinkan Kepada : Nama : THERESIA VICKO YULIANTINO
No Identitas : 3311044601010001
Alamat : Ngares RT 02/04, Bulakan, Sukoharjo
instansi : Universitas Kusuma Husada Surakarta
Alamat Instansi : Jl. Jaya Wijaya No.11 Banjarsari-Surakarta 57136
Keperluan : Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta
Lokasi : 1. RSUD Ibu Fatmawati Soekarno
Penanggung Jawab : Dosen (Atika Murhoyati, S.Kep., Nc., M.Kep)
Waktu : 24 Juli 2023 - 14 Agustus 2023

Telah Diverifikasi Oleh :
a.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Surakarta

Kepala Bidang Politik Dalam Negeri dan
Organisasi Masyarakat



Sulistari, S.H., M.M
NIP : 197402071993112001

Surakarta, 17 Juli 2023

a.n. Kepala Badan Penelitian dan
Pengembangan Daerah
Kota Surakarta

Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan

Gunawan Adi Pratio, ST, MT
NIP : 196708051996031006



Lampiran 14



UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN

Jl. Jaya Wijaya No.11 Banjarsari - Surakarta 57136
No. Telp/ Fax. (0271) 857724 Email: info.fik@ukh.ac.id Website: www.ukh.ac.id

Nomor : **2695** / UKH.F01/S.Po/VI/2023
Lamp. : -
Perihal : Pengantar Permohonan Ijin Ethical Clearance

Kepada :

Yth. Direktur RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta

Di

Tempat

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta, dengan hormat memberitahukan bahwa :

Nama : Theresia Vicko Yuliantino
NIM : S19307

Adalah mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Kusuma Husada Surakarta yang akan melakukan Uji Ethical Clearance dalam rangka menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul :

“Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta”

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon bantuannya agar yang bersangkutan dapat diberikan ijin melakukan Ethical Clearance dengan RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta. Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya, kami sampaikan terimakasih.

Surakarta, 26 Juni 2023
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan

Rifa'atun Nur Fitriana, S.Kep.,Ns.,M.Kep



PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS KESEHATAN
RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO
Jl. Lettu Sumarto No. 1 Kadapiro Banjarsari
Telp. (0271) 715300 Fax (0271) 715500 E-mail : rsud@surakarta.go.id
SURAKARTA
57136

Surakarta, 24 Juli 2023

Nomor : KP/04.00/1746 /2023
Lampiran :
Perihal : Jawaban Permohonan
Ijin Penelitian

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Kusuma Husada

di -
SURAKARTA

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Nomor 2708/UKH.F01/SPo/VI/2023 perihal permohonan ijin Penelitian dan Pengambilan Data, bersama ini disampaikan bahwa, RSUD Ibu Fatmawati Soekarno kota Surakarta mengijinkan penyelenggaraan Studi Penelitian dan Pengambilan Data atas nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : Theresia Vicko Yuliantino
NIM : S19307
Prodi : S 1 Keperawatan
Instansi : Universitas Kusuma Husada Surakarta
Judul Penelitian : Gambaran Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik
di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno
Kota Surakarta.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

KEPALA BAGIAN TATA USAHA
RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO
SURAKARTA



DINAS KESEHATAN
SUBAGYO, S.Sit, M.Gizi
NIP. 19700425 199203 1 008



PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS KESEHATAN
RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO
Jl. Lettu Sumarto No. 1 Kadipiro Banjarsari
Telp. (0271) 715300 Fax (0271) 715500 E-mail: rsud@surakarta.go.id
SURAKARTA
57136

FORM PERMOHONAN IJIN PENGAMBILAN DATA

Menindak lanjuti surat perihal permohonan pengambilan data penelitian di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta, mahasiswa tersebut berikut ini

- a. Nama : THERESIA VICKO YULIANTINO
b. NIM : 519303
c. Prodi/ Intitusi : SARJANA KEPERAWATAN / UNIVERSITAS KUSUMA HUKADA SURAKARTA
d. Judul : GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
DI RUANG RAWAT INAP RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO
KOTA SURAKARTA
d. Metode Pengambilan
Data : KUESIONER

Maka bersama ini disampaikan bahwa pengambilan data tersebut dapat dilakukan / tidak dapat dilakukan *) di ruang/ instalasi/ unit yang terkait dengan tetap mematuhi aturan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Surakarta, 28 Juli 2023

Mengetahui,
Ka. Sie.
Kepala Seksi Penunjang Medis
RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta

CHAROMAH, S.ST
NIP. 19731121 199301 2 001

KEPALA RUANG/ INSTALASI

*) Coret yang tidak perlu



PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS KESEHATAN
RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO
Jl. Lettu Sumarto No. 1 Kadapiro Banjarsari
Telp. (0271) 715300 Fax (0271) 715500 E-mail : rsud@surakarta.go.id
SURAKARTA
57136

SURAT PERNYATAAN MENYIMPAN KERAHASIAAN DATA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : THERESIA VICKO YULIANTINO
NIM : 519307
Prodi/ Institusi : SAPIANA KEPERAWATAN/ UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
Judul : GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK DI RUANG RAWAT INAP RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO KOTA SURAKARTA
Jenis Data : KUANTITATIF

Menyatakan setuju dan berjanji akan menjaga kerahasiaan seluruh data milik RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta untuk keperluan yang tidak seharusnya. Data tersebut hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian atau tugas akhir saya.

Surat pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Dan apabila dikemudian hari saya melanggar ketentuan tersebut sanggup ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta.

Surakarta, 28 Juli 2023

Yang Menyatakan,



THERESIA VICKO YULIANTINO



PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS KESEHATAN
RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO

Jl. Lettu Sumarto No. 1 Kadapiro Banjarsari
Telp. (0271) 715300 Fax (0271) 715500 E-mail : rsud@surakarta.go.id
SURAKARTA
57136

SURAT PERNYATAAN PATUH ETIKA PENGAMBILAN DATA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : THERESIA VICTO YULIANTIND
NIM : 519307
Prodi, Institusi : SARJANA KEPERAWATAN / UNIVERSITAS KUSUMA HUKADA SURAKARTA
Judul Penelitian : GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK DI RUANG RAWAT INAP
RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO KOTA SURAKARTA

Setelah membaca ketentuan etika pengambilan data sebagai berikut :

1. Berpakaian secara rapi dan sopan, memakai jas almamater atau *name take* identitas ketika melakukan pengambilan data.
2. Selalu menjaga tingkah laku, ucapan, dan perbuatan selama melakukan pengambilan data
3. Mematuhi protokol kesehatan selama berada di lingkungan rumah sakit, menyerahkan hasil swab antigen pada saat hari pertama pengambilan data dan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai kebutuhan
4. Menunjukkan surat ijin yang telah disetujui bagian diklat selama pelaksanaan pengambilan data.
5. Apabila menggunakan responden, maka wajib memintakan informed consent, 1 lembar informed consent untuk 1 orang responden.
6. Wajib untuk selalu menjaga kerahasiaan data subyek penelitian dan data milik RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta sesuai ketentuan.
7. Membayar biaya administrasi sesuai tarif yang ditentukan sebelum melakukan pengambilan data.
8. Bagi peneliti yang akan melakukan uji eksperimen/ intervensi terhadap pasien, harus lolos kelaikan etik/ *ethical clearance*.
9. Wajib memberikan hasil penelitian berupa soft copy (CD) atau hard copy kepada RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta.
10. Pelaksanaan pengambilan data dilakukan selama jangka waktu maksimal 1 (satu) bulan setiap judul penelitian, dan bila melebihi jangka waktu tersebut akan mengurus ijin perpanjangan ke bagian diklat.

Maka, saya **SETUJU / ~~TIDAK SETUJU~~** terhadap ketentuan patuh etika tersebut. Surat pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Dan apabila dikemudian hari saya melanggar ketentuan tersebut sanggup ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta.

Surakarta, 28 Juli 2023.....

Yang Menyatakan,

THERESIA VICTO YULIANTIND

FORMULIR PERSETUJUAN RESPONDEN
(INFORMED CONCENT)

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Bersama ini saya menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian yang diajukan oleh Theresia Vicko Yuliantino, mahasiswa Universitas Kusuma Husada Surakarta dengan judul “Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta”.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran tanpa paksaan untuk dapat digunakan sebagai mestinya.

Surakarta,

2023

Responden

()

KUESIONER PENELITIAN
GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK DI RUANG
RAWAT INAP RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO KOTA
SURAKARTA

A. DATA PRIBADI RESPONDEN

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 20-30 Tahun 31-40 Tahun

41-50 Tahun >50 Tahun

Pendidikan terakhir : Diploma Sarjana Ners

Lama Kerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun

11-15 Tahun > 15 Tahun

<i>Rata-rata dimensi penerangan</i>									
C	Dimensi Udara								
6	Pertukaran udara di tempat kerja sudah baik								
7	Kesejukan udara di tempat kerja sudah baik								
<i>Rata-rata dimensi udara</i>									
D	Dimensi Suara Bising								
8	Kebisingan ditempat kerja masih terbilang normal								
9	Pengaturan dan pengendalian suara di tempat kerja baik								
<i>Rata-rata dimensi udara</i>									
E	Dimensi Ruang Gerak								
10	Ruang kerja yang cukup								
11	Tempat kerja yang nyaman								
<i>Rata-rata dimensi udara</i>									
F	Dimensi Keamanan								
12	Peralatan kerja mendukung keamanan								
13	Tersedia asuransi kerja di tempat kerja								
<i>Rata-rata dimensi udara</i>									
G	Dimensi Kebersihan								
14	Tempat kerja tertata rapi								
15	Tempat kerja yang bersih								
<i>Rata-rata dimensi udara</i>									
<i>Rata-rata variabel lingkungan kerja fisik</i>									

Sumber : (Maharani, 2020)

Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Item pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
A 1	Dimensi Hubungan Kerja Karyawan dengan Atasan Pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan								
2	Pemimpin bersikap adil kepada karyawan								
3	Adanya rasa kepercayaan antar karyawan dan pemimpin								
4	Pemimpinan tidak memberikan tekanan dalam setiap tugas yang diberikan								
<i>Rata-rata dimensi hubungan kerja karyawan dengan atasan</i>									

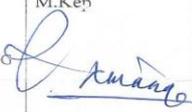
B 5	Dimensi Hubungan Kerja Karyawan dengan Rekan Kerja Sesama karyawan saling menawarkan solusi dalam sebuah masalah atau pekerjaan								
6	Terdapat manfaat dari kerja tim								
7	Timbulnya keakraban sesama karyawan								
8	Intensitas kerjasama sesama karyawan sudah baik								
9	Adanya rasa tanggung jawab yang baik								
<i>Rata-rata dimensi hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja</i>									
C 10	Dimensi Kemampuan Kerja Karyawan Terampil dalam bekerja dibidang masing-masing								
11	Efektifitas dan efisiensi dalam bekerja sudah baik								
<i>Rata-rata dimensi kemampuan kerja karyawan</i>									
<i>Rata-rata variabel lingkungan kerja nonfisik</i>									

Sumber : (Maharani, 2020)

Lampiran 21

LEMBAR AUDIENCE UJIAN SIDANG PROPOSAL SKRIPSI (F.06)

Nama Mahasiswa : THERESIA YUANTINO
NIM : 519307

NO	TANGGAL	NAMA TERUJI	JUDUL	NAMA & TTD PENGUJI
1		Vera Nuraida Fitriani	PENGARUH MERODE <i>DRILL</i> TERHADAP TINGKAT KETRAMPILAN PERTOLONGAN PERTAMA KEJANG DEMAM PADA ORANGTUA DI DESA NGIYONO	Ns. Wahyu Rima, M.Kep 
2				
3				

LEMBAR AUDIENCE UJIAN SIDANG PROPOSAL SKRIPSI (F.06)

Nama Mahasiswa : Theresia vicco Y
NIM : 519307

NO	TANGGAL	NAMA TERUJI	JUDUL	NAMA & TTD PENGUJI
1	Selasa, 3 Januari 2022	Maisya Zahra Afifah	HUBUNGAN PAPARAN INFORMASI MEDIA SOSIAL DAN PENGETAHUAN REMAJA PUTRI DENGAN SIKAP PEMERIKSAAN SADARI	 Galih Priambodo S.Kep.,Ns.,M.Kep
2				
3				

LEMBAR OPONENT UJIAN SIDANG PROPOSAL SKRIPSI (F.05)

Nama Mahasiswa : Theresia vicko yulianting
 NIM : 519307

NO	TANGGAL	NAMA TERUJI	JUDUL	NAMA & TTD PENGUJI
1		Septika Nadelta Yuandini	Pengaruh <i>Art Drawing Therapy : Free Drawing</i> Terhadap Peningkatan Harga Diri Rendah Pasien Skizofrenia Di RSJD Surakarta	 S. Dwi Sulisetyawati S.Kep.,Ns.,M.Kep
2				
3				

LEMBAR NOTULENSI UJIAN SIDANG PROPOSAL SKRIPSI (F. 07)

Nama Mahasiswa : Rizki Dwi Kurniasari
 NIM : 519297
 Tempat : Universitas Kuruma Husada Surakarta
 Judul Skripsi : Pengaruh perbandingan Penerapan metode Numbered Head Together (NHT) dengan media Papan Tentang Bantuan Hidup dasar terhadap Tingkat kognitif dan psikomotorik Anggota Organisasi PMR di SMA N 1 WERU

Hari, Tanggal Ujian : Kamis, 16 Februari 2023
 Ketua Penguji : Ms. Anissa Cindy Nurul Afni, S.Kep., M.Kep
 Anggota Penguji : Ms. Wanyu Pima Aquafin, S.Kep., M.Kep

Waktu mulai ujian hasil : 09.00 WIB
 Waktu selesai ujian hasil :
 Lamanya presentasi (Durasi presentasi) :

A. Pertanyaan dan masukan dari mahasiswa yang hadir

1. Nama : Nurma Aulia Damayanti
 Pertanyaan/Masukan : Pada tingkat pengetahuan disebutkan "sintesis" contohnya bagaimana?
2. Nama : Dewi Nisaburrohman
 Pertanyaan/Masukan : Kenapa anda tertarik mengambil judul ini?
3. Nama : Sinta Robbaniyah
 Pertanyaan/Masukan : Bagaimana tahap pelaksanaan pengambilan data anda?
4. Nama : Multiana Kartika Sari
 Pertanyaan/Masukan : Kenapa anda memilih tempat penelitian di SMA N 1 Weru?

B. Pertanyaan dan masukan dari Anggota Penguji

- Pertanyaan/Masukan :
1. Referensi banyak yang tertinggal

2. Adakah hari penelitian sebelumnya yang menjadi patokan?
3. Kenapa ada pembandingan? Adakah kekurangan metode NHT?
4. Tujuan khusus yang diinginkan yang bagaimana?
5. Apakah hanya untuk mengetahui pengaruh saja? Tidak sampai ke perbandingannya?
6. Kita-kita ditujuan khusus sudah terpapar belum untuk mengetahui perbedaannya?
7. Tambahkan tujuan khusus.
8. BAB 2 referensi dari mana?
9. Apa yang anda ketahui tentang banner hidup dasar dan metode NHT?
10. media papan itu seperti apa?
11. BAB 2 Tambahkan media papan itu seperti apa. untuk NHT itu bagaimana mediana?
12. kelompok terdiri dari berapa orang? satu soal untuk berapa kelompok? diperjelas lagi untuk kelompoknya.
13. Populasi semua anggota PMR jumlahnya berapa? yang dipatahi angkatan PMR tahun berapa?
14. pengambilan sampel menggunakan teknik apa?
15. Tambahkan di halaman 50 pada teknik sampel yang akan digunakan
16. 30 anggota nanti akan dibagi berdasarkan apa?
17. kenapa dibagi sesuai angkatan
18. variabel dependennya apa?
19. NHT dipengaruhi sesuatu tidak?
20. berapa lama pemberian NHT dan media papan?
21. kapan post testnya dilakukan dan jaraknya dengan pretest berapa lama?

Surakarta, 16 Februari 2023

(.....THERESIA VICED Y.....)

22. ditambahkan NHT seperti apa, media papan seperti apa!
23. BAB I Rumusan masalah ditambah!
24. Tambahkan bahwa siswa belum mengetahui tentang BHD!
25. BAB II ditambahkan SOP pemberian penker metode NHT dan media papan lampirkan gambar papannya!

Surakarta, 16 Februari 2023



(TERESIA VICKO Y.)

Lampiran 24

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Theresia Vicko Yuliantino
 NIM : S19307
 Dosen Pembimbing : Atiek Murhayati, S.Kep., Ns., M.Kep
 Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta

No	Hari dan Tanggal	Materi Konsultasi	Keterangan	TTD Dosen dan Nama Terang
1	Jumat, 28 Oktober 2022	konsultasi judul	Revisi judul	
2	Selasa, 29 November 2022	konsultasi judul dan F-01	Acc judul lanjut mengerjakan BAB I	
3	1 Februari 2023	konsultasi BAB I	Revisi sesuai arahan dan saran penulisan ↓ melanjutkan BAB II	
4	Semn. 27 Februari 2023	konsultasi BAB I dan BAB II	Revisi BAB I ↓ melanjutkan BAB II	

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Theresia Vicko Yuliantino
NIM : S19307
Dosen Pembimbing : Atiek Murhayati, S.Kep., Ns., M.Kep
Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta

No	Hari dan Tanggal	Materi Konsultasi	Keterangan	TTD Dosen dan Nama Terang
1	Senin, 10 April 2023	Konsul BAB I, II, III	Revisi BAB I ↓ ACC proposal menyusun draft	
2	28/2023/6	Bab 1-3.	Acc post sidang proposal.	
3	16/2023/8	BAB 4-6	Acc Sidang hasil.	
4	21/2023/8		Acc post sidang hasil.	

Lampiran 21. Lembar konsultasi

LEMBAR KONSULTASI

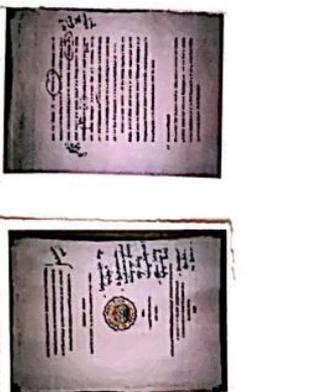
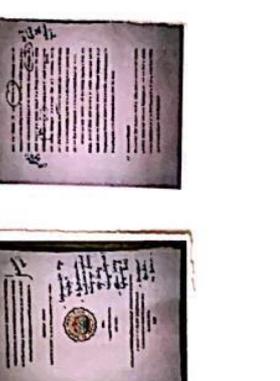
Nama :
NIM :
Dosen Pembimbing :
Judul Skripsi :

No	Hari dan Tanggal	Materi Konsultasi	Keterangan	TTD Dosen dan Nama Terang
1	Kamis, 19 September 2023	Aee- Harmub		
2				
3				
4				
dst				

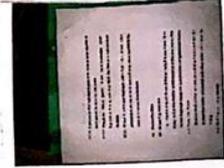
Keterangan : dapat diisi dengan hal-hal yang akan digunakan sebagai catatan selama proses konsultasi

LOG BOOK SKRIPSI

NO	WAKTU/TGL	KEGIATAN	HASIL	BUKTI	TTD DAN NAMA TERANG
1.	Jumat, 28 Oktober 2022	Konsultasi Judul	pevni judul		
2.	Selasa, 25 November 2022	Konsultasi Judul dan F.01	lanjut mengerjakan Pab 1		

NO	WAKTU/TGL	KEGIATAN	HASIL	BUKTI	TTD DAN NAMA TERANG
3.	1 Februari 2023	konsultasi BAB I	revisi sesuai arahan dan spag penulisan melanjutkan BAB II		
4.	Senin, 27 Februari 2022	konsultasi BAB I dan BAB II	revisi BAB I		

NO	WAKTU/TGL	KEGIATAN	HASIL	BUKTI	TID DAN NAMA TERANG
5.	Senh, 12 Desember 2022	Mengajukan F-04 untuk studi pendahuluan di pus ibu Fatmawati Soekarno kota Surabaya	Menunggu surat balasan		
6.	Pabu, 14 Desember 2022	Mendapatkan surat balasan dari pus ibu Fatmawati Soekarno kota Surabaya	studi pendahuluan dijetujui		

NO	WAKTU/TGL	KEGIATAN	HASIL	BUKTI	TTD DAN NAMA TERANG
7	17 Desember 2022	Melakukan studi pendahuluan	mendapatkan data dari hasil wawancara dengan perawat		
10	Senin, 10 April 2023	Konsultasi BAB I, II, dan III	Revisi BAB I ↓ ACC PROPOSAL menyusun draft		

NO	WAKTU/TGL	KEGIATAN	HASIL	BUKTI	TID DAN NAMA TERANG
11.	19 April 2023	sidang proposal			
12.	26 Juni 2023	Rapat 1-3	Acc port sidang proposal		

NO	WAKTU/TGL	KEGIATAN	HASIL	BUKTI	TTD DAN NAMA TERANG
	16 Agustus 2013	Bab konsultasi BMB A - C	AFC sedang Pensiin		
	21/8 /2013	Pewisi port Brdang haki	AFC		

NO	WAKTU/TGL	KEGIATAN	HASIL	BUKTI	TID DAN NAMA TERANG
	28/2023 /6	Konsul tesi draft skripsi dan abstrak	ACC		
	19/2023 /9	Konsultasi naskah publikasi	ACC		

Tabulasi Data

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja	Pendidikan	Fisik	Non Fisik
A	Perempuan	40	11-15 Tahun	diploma	Rendah	Rendah
A	Perempuan	23	1-5 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Tinggi
Y	Perempuan	24	1-5 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
O	Perempuan	24	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
A	Perempuan	35	6-10 Tahun	diploma	Tinggi	Sangat Tinggi
F	Perempuan	38	6-10 Tahun	Ners	Tinggi	Tinggi
B	Laki-Laki	23	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
T	Laki-Laki	30	6-10 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
G	Laki-Laki	25	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
L	Perempuan	25	1-5 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
D	Laki-Laki	24	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
R	Laki-Laki	27	1-5 Tahun	Ners	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
I	Perempuan	35	6-10 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
A	Perempuan	45	11-15 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Tinggi
S	Perempuan	25	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
D	Perempuan	43	11-15 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
O	Perempuan	23	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
Y	Perempuan	23	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
A	Perempuan	30	6-10 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Tinggi
L	Perempuan	25	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
S	Perempuan	45	11-15 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Tinggi
ST	Perempuan	37	6-10 Tahun	Sarjana	Tinggi	Tinggi
E	Perempuan	45	>15 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
P	Perempuan	25	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
P	Laki-Laki	24	1-5 Tahun	Ners	Tinggi	Sangat Tinggi
A	Perempuan	25	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
S	Perempuan	35	6-10 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
D	Perempuan	45	>15 Tahun	diploma	Sangat	Rendah

					Tinggi	
N	Perempuan	35	6-10 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
K	Perempuan	23	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Sangat Tinggi
A	Laki-Laki	25	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
I	Perempuan	34	6-10 Tahun	diploma	Tinggi	Sangat Tinggi
R	Laki-Laki	35	6-10 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
M	Perempuan	23	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
D	Perempuan	23	1-5 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Tinggi
E	Perempuan	27	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Sangat Tinggi
S	Perempuan	25	1-5 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Tinggi
SN	Perempuan	33	6-10 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
AM	Laki-Laki	45	11-15 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Tinggi
R	Laki-Laki	35	6-10 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
H	Perempuan	28	1-5 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
P	Perempuan	35	6-10 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
AY	Perempuan	26	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Sangat Tinggi
W	Laki-Laki	45	11-15 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
SW	Perempuan	35	6-10 Tahun	Ners	Tinggi	Tinggi
YE	Laki-Laki	45	11-15 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Rendah
MK	Perempuan	27	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
S	Perempuan	23	1-5 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
A	Perempuan	35	6-10 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
T	Perempuan	30	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Sangat Tinggi
P	Perempuan	38	6-10 Tahun	Sarjana	Tinggi	Tinggi
AD	Laki-Laki	28	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
TW	Perempuan	45	>15 Tahun	Ners	Tinggi	Tinggi
A	Perempuan	25	1-5 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Tinggi
VR	Perempuan	25	1-5 Tahun	diploma	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
DN	Perempuan	26	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
T	Laki-Laki	27	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Sangat Tinggi

Lampiran 28

j	Perempuan	25	1-5 Tahun	diploma	Tinggi	Tinggi
---	-----------	----	-----------	---------	--------	--------

Data Output SPSS

1. Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	23	39.7	39.7	39.7
	26-35 Tahun	22	37.9	37.9	77.6
	36-45 Tahun	13	22.4	22.4	100.0
Total		58	100.0	100.0	

2. Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	perempuan	44	75,9	75,9	75,9
	laki-laki	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

3. Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diploma	51	87,9	87,9	87,9
	sarjana	2	3,4	3,4	91,4
	Ners	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

4. Lama Kerja

		Lama_Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-5 Tahun	32	55,2	55,2	55,2
	6-10 Tahun	16	27,6	27,6	82,8
	11-15 Tahun	7	12,1	12,1	94,8
	>15 Tahun	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

5. Hasil Lingkungan Kerja Fisik

		Lingkungan_Kerja_Fisik			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1,81-2,60= rendah	3	5,2	5,2	5,2
	2,61-3,40= cukup tinggi	4	6,9	6,9	12,1
	3,41-4,20= tinggi	34	58,6	58,6	70,7
	4,21-5,00= sangat tinggi	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

6. Hasil Lingkungan Kerja Non Fisik

		Lingkungan_Kerja_Non_Fisik			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1,81-2,60= rendah	1	1,7	1,7	1,7
	3,41-4,20= tinggi	47	81,0	81,0	82,8
	4,21-5,00= sangat tinggi	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

7. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,640	0,164	valid
2	0,644	0,164	valid
3	0,632	0,164	valid
4	0,568	0,164	valid
5	0,608	0,164	valid
6	0,527	0,164	valid
7	0,572	0,164	valid
8	0,611	0,164	valid
9	0,571	0,164	valid
10	0,567	0,164	valid
11	0,578	0,164	valid
12	0,539	0,164	valid
13	0,568	0,164	valid
14	0,680	0,164	valid
15	0,659	0,164	valid

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,607	0,164	valid
2	0,730	0,164	valid

3	0,678	0,164	valid
4	0,356	0,164	valid
5	0,750	0,164	valid
6	0,665	0,164	valid
7	0,670	0,164	valid
8	0,728	0,164	valid
9	0,699	0,164	valid
10	0,688	0,164	valid
11	0,581	0,164	valid

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

8. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Kuisiner Pengaruh

Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria / Nilai Batas	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik	.871	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	.857	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

DOKUMENTASI

