

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT ISLAM MASYITOH BANGIL TAHUN 2024

Fahriyatul Khusnah¹, Nurul Huda², Said Abdurrahman³
fahriyatulkhusnah@gmail.com¹, kakaman869@gmail.com³
STIKES Arrahma Mandiri Indonesia

ABSTRAK

Pemberian perawatan yang optimal kepada pasien bergantung pada beberapa aspek, salah satunya lingkungan kerja pada rawat inap seperti sirkulasi udara, alat bantu kerja, penerangan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pasien, hubungan dengan keluarga pasien, dan hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil tahun 2024. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap dan pengambilan sampel perawat rawat inap dengan total sampling sebanyak 47 perawat dengan menggunakan teknik non probability sampling. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Analisis statistik menggunakan uji chi square. Hasil penelitian diperoleh Lingkungan Kerja kategori kurang dengan kinerja perawat kategori kurang sebanyak 19 orang (79.2), responden yang memiliki lingkungan kerja kategori kurang dengan kinerja perawat kategori baik sebanyak 5 orang (20.8), terdapat responden yang memiliki lingkungan kerja kategori baik dengan kinerja perawat kategori baik sebanyak 23 orang (100%). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil. Untuk itu rumah sakit baiknya meningkatkan hubungan interpersonal, memperhatikan sirkulasi di ruang kerja serta komunikasi yang lebih baik dengan rekan kerja, atasan maupun dengan pasien, sehingga lingkungan ditempat kerja menjadi lebih nyaman dan akan berdampak langsung dengan peningkatan kinerja perawat, karena perawat merasa lebih di dukung secara fisik dan emosional.

Kata Kunci: Perawat, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Providing optimal care to patients depends on several aspects, one of which is the work environment in inpatient settings such as air circulation, work aids, lighting, relationships with colleagues, relationships with patients, relationships with patient families, and relationships with superiors and relationships with subordinates. . This study aims to determine the relationship between the work environment and the performance of nurses at Masyitoh Bangil Islamic Hospital in 2024. This type of research is descriptive quantitative using a cross sectional approach. The population in this study were inpatient nurses and a sample of inpatient nurses was taken with a total sampling of 47 nurses using non-probability sampling techniques. The instrument in this research is a questionnaire. Statistical analysis uses the chi square test. The research results showed that there were 23 respondents (100%) in the Good category and 24 respondents in the Poor category (51.1). Nurse Performance in the Good Category was 28 respondents (59.6%) and Nurse Performance in the Poor Category was 19 respondents (79.2%) with a P Value of $0.000 < \alpha 0.005$. Based on the research results, it can be concluded that there is a significant relationship between the work environment and the performance of inpatient nurses at Masyitoh Bangil Islamic Hospital. For this reason, hospitals should improve interpersonal relationships, pay attention to circulation in the work space and better communicate with colleagues, superiors and patients, so that the workplace environment becomes more comfortable and will have a direct impact on improving nurse performance, because nurses feel more supported. physically and emotionally.

Keywords: Nurse, WorkEnvironment, Performance.

PENDAHULUAN

Kurangnya akses sumber daya yang dibutuhkan oleh Perawat dapat membuat perawat kesulitan dalam memberikan perawatan yang optimal kepada pasien. Beberapa permasalahan yang mungkin sering terjadi dalam lingkungan kerja rawat inap meliputi peralatan medis yang kurang mencukupi, lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti sirkulasi udara yang berhubungan dengan suhu udara, penerangan atau pencahayaan yang terlalu terang atau gelap, kebersihan dan keamanan yang kurang terjaga, interaksi dengan pasien yang sulit, hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan atasan, Serta lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan menjadi permasalahan yang dapat mempengaruhi mental dan kinerja perawat. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan perawat dengan apa yang diberikan rumah sakit seperti contoh adanya persaingan yang kurang sehat antar sesama rekan kerja, kurangnya dukungan dari atasan maupun kondisi lingkungan yang kurang memadai akan memberikan dampak ketidaksemangatan perawat dalam bekerja, sehingga memicu ketidakefisien nya kinerja pada perawat.

Dalam jurnal internasional, berdasarkan penelitian yang dilakukan di Turki oleh Sarikose dan Goktepe menunjukkan bahwa 54,5% kinerja perawat rendah. Hal ini juga dibuktikan oleh mereka dengan mengkonfirmasi bahwa, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit. (Almutairi et al., 2022)

Di Indonesia, berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Tugurejo Semarang diperoleh gambaran bahwa dari 80 responden terdapat 35 orang (44 %) dikategorikan baik dan 45 orang (56%) menjawab kinerja perawat dikategorikan kurang baik. (Sutrisnoputri et al., 2018)

Di Wilayah Jawa Timur, berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Malang Unisma. Hasil penelitian menyatakan bahwa semakin baik Tingkat lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pada perawat. Dibuktikan dengan 45% responden menyatakan kinerja kurang baik, 37, 1% responden menyatakan kinerja baik dan 17,2% responden menyatakan kinerja sangat baik. (Azzuhri, 2021)

Berdasarkan hasil awal yang peneliti lakukan pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil didapatkan 10 responden, 5 Responden merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerja yang ada dikarenakan alat bantu Kesehatan tidak berfungsi dengan normal seperti termometer, alat cek gula darah, infus set dll, penerangan dikamar mandi tidak diperhatikan, kurangnya komunikatif terhadap pasien dan keluarga pasien, Kurang objektif nya penilaian antar perawat satu dengan perawat lainnya, dan 5 Responden merasa kinerjanya kurang optimal karena tidak maksimal melakukan pekerjaan akibat pasien dalam ruangan penuh, kurang fokus menjalankan pekerjaan karena mempunyai masalah pribadi dan kurang bersedia jika diberikan tugas diluar jam kerja.

Sebagai pelayan kesehatan, sudah semestinya performa atau kinerja dari pelayan kesehatan diharapkan berkualitas, salah satu pelayan kesehatan yang menjadi peran penting adalah perawat, Menurut Permenkes RI (2019) keperawatan merupakan kegiatan pemberian asuhan kepada Individu, Keluarga, Kelompok atau Masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat, karena perawat dalam menjalankan praktik keperawatan harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui Pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya. (Permenkes, 2019)

Menurut Sutrisnoputri et al (2018) mempersepsikan kinerja kurang baik cenderung bekerja pada lingkungan kerja yang kurang baik, sedangkan kinerja baik lebih cenderung bekerja pada lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Mengingat jika perawat sebagai salah satu sumber daya terpenting di rumah sakit, maka dari itu perawat dituntut agar memiliki kemampuan interpersonal, intelektual, kemampuan teknis dan moral. Yang mana perawat memberikan pelayanan di

rumah sakit selama 24 jam sehari, serta berinteraksi langsung dengan pasien. (Sutrisnoputri et al., 2018) Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi peningkatan kinerja. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi rasa emosional perawat, untuk itu instalansi baiknya menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada perawat seperti memberikan fasilitas dan alat bantu untuk keselamatan dalam bekerja serta menjaga kebersihan di tempat kerjanya (Susanti, 2020)

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu untuk dilakukan evaluasi rutin terhadap lingkungan kerja, mendorong komunikasi dengan perawat untuk lebih terbuka dengan sesama tim perawat maupun manajemen sehingga masalah atau kebutuhan dapat diidentifikasi dan dapat diatasi dengan lebih cepat. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan kajian terkait Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap dan mencari alternatif yang paling optimal untuk meningkatkan kinerja Perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil 2023.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain cross sectional. Desain penelitian cross sectional adalah menyelidiki sejauh mana variasi pada satu atau lebih variable berdasarkan koefisien korelasi (Sugiyono, 2022). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil Tahun 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Tempat Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil



Gambar 1 Gambar Depan RSI Masyitoh

Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil adalah sebuah Rumah Sakit yang terletak di kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Rumah Sakit Islam Masyitoh ini terbentuk secara tumbuh dari tahun 1965 melalui asal pusat kegiatan kesejahteraan organisasi social keagamaan Islam, dilanjutkan dengan aktivitas pengumpulan dana dari para anggota dan dermawan yang terkait kemudian terwujud Balai Kesehatan Ibu dan Anak sesuai izin kedinasan setempat (1966), sesuai dengan perkembangan berkembang menjadi Rumah Sakit Bersalin (1969), sesuai kebutuhan penambahan fasilitas poliklinik umum (1970), perkembangan kedinasan rumah sakit bersalin setara melalui pemberian izin resmi (1982), sesuai perkembangan keluarga berencana yang menyertai perkembangan rumah sakit sehingga diperlukan penambahan fasilitas klinik keluarga berencana(1986).

Penanganan Penyakit Anak Berkembang Sehingga Mengadakan Penambahan Fasilitas Unit Perawatan Anak, Sesuai Penyetaraan Rumah Sakit Yang Menuju Semakin Lengkap Untuk Penanganan Pasien, Status Rumah Sakit Berubah Menjadi Rumah Sakit Anak dan

3. Visi dan Misi

1) Visi

Terwujudnya Rumah Sakit Islami, terbaik pilihan Masyarakat

2) Misi

- a. Melaksanakan dakwah dalam pelayanan Kesehatan
- b. Memberikan pelayanan yang terhadap seluruh Masyarakat tanpa melupakan fungsi social keberadaan RSI Masyitoh Bangil
- c. Mengutamakan keselamatan dan kepuasan pasien
- d. Mengikuti perkembangan ilmu dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan
- e. Melaksanakan pelayanan sesuai standar akreditasi Rumah Sakit

3) Motto

Dakwah Bil Halal

4) Nilai Luhur

Bertindak Secara Ikhsan

4. Susunan Organisasi RSI Masyitoh Bangil

1) Direktur: Dr. dr. Handayanto, MM

2) Wakil Direktur:

- a. Dr. dr. H. Moch Masykur, MMRS: Wakil Direktur Medis
- b. dr. H. Moch Mustafa K, Sp. A: Wakil Direktur Umum

3) Sekretaris: Dhini Marga R. S. SKM

4) Bendahara: Titus Asriyanti

5) Manager:

- a. Erma Zubaida, SE: Manager SDM & Umum
 - b. Ns. Yenny Purwanti, S. Kep, Ns, M.kep: manager pelayanan umum
 - c. Sofia Mayasari, S. Kep, Ns, M. Kep: manager keperawatan
 - d. dr. Moch Mustafa K, Sp. A: manager keuangan & akutansi
- #### 6) Ketua mutu rumah sakit: Umi Setyorini, SE, M. Kes, MSA

7) Kepala Instalasi

- a. Fatkia, S. Farm, Apt: Kepala Instalasi Farmasi
- b. dr. Junaedi Hasmi Arifiyanto: Kepala Instalasi IGD, OK dan ICU
- c. drg. Andyka Yayan Setiawan: Kepala instalasi Radiologi Dan Laboratium
- d. drg. Siti Fatimah: Kepala instalasi Gizi
- e. dr. Herlambang Kusumo: Kepala Instalasi Rawat Inap
- f. drg. Siti Fatimah: Kepala Instalasi Ruang Al Wiladah dan Rawat Jalan
- g. drg. Andyka Yayan Setiawan: Kepala Instalasi Tempat Pendaftaran dan Rekam Medis

8) Supervisor

- a. Qistia Ainul Izza, SE: Supervisor Pembelian
- b. Nanang Riono Wahyudi, S. Kep. Ns: Supervisor Diklat
- c. Donna Tihnike, M. Psi, Psi: Supervisor Logistik
- d. Ach Abu Nasir, ST: Supervisor Umum
- e. Erma Zubaida, SE: Supervisor Personalia dan Kesekretariatan
- f. Suhandi Puryanto, S. Kep. Ns: Supervisor Logistik Keperawatan
- g. Sofia Mayasari, S. Kep. Ns, M. Kep: Supervisor Mutu Pelayanan Keperawatan
- h. Sofia Mayasari, S. Kep. Ns, M. Kep: Supervisor SDM Keperawatan
- i. drg. Siti Fatimah: Supervisor Penunjang Medis
- j. dr. Herlambang Kusumo: Supervisor Casemix
- k. Arin Hikmah Hasana, SE: Supervisor Keuangan dan IT
- l. Nur Afidah, SE: Supervisor Akutansi dan Pajak.

5. Tujuan RSI Masyitoh Bangil

- 1) Terwujudnya pelayanan rumah sakit yang bermutu sesuai dengan standart pelayanan Kesehatan dan tercapainya kepuasan pasien yang optimal
- 2) Terwujudnya rumah sakit dengan kualitas pelayanan berstandar nasional, memiliki akuntabilitas public dan pelayanan prima
- 3) Terwujudnya RSI Mayitoh Bangil sebagai penyedia layanan Kesehatan paripurna
- 4) Terkendalinya aspek hukum dan etika profesi

6. Filsafah RSI Masyitoh Bangil

- 1) Selalu berusaha dengan harapan yang setinggi-tingginya untuk dan menyembuhkan pasien dengan niat untuk beribada dan berdakwah, berprinsip Rahmatan Lil Alamin (hanya mengharap ridho Allah) serta tetap berlandaskan kepercayaan bahwa Allah SWT yang telah menurunkan penyakit, maka Allah jugalah yang akan menurunkan penawarnya (H.R. Ibnu Majah).
- 2) Menghargai hidup insani sejak masa pembuahan dan memandang setiap insan secara holistic, baik jasmani maupun Rohani dan psikisnya dalam berusaha menyembuhkan setiap pasien dan Jika Allah berkehendak (Q.S. Az-Zumar: 42) maka kita berusaha membantu pasien mencapai husnul khotimah.

7. Jenis Pelayanan yang ada di RSI Masyitoh Bangil

- 1) Pelayanan Gawat Darurat: IGD 24 Jam
- 2) Pelayanan Rawat Jalan: Klinik Spesialis, Klinik Tumbuh Kembang Anak, Klinik Gigi.
- 3) Pelayanan Rawat Inap: Kelas Perawatan Kelas III, II, I, VIP, VVIP, Kamar Jenazah.
- 4) Pelayanan Kamar Operasi, ICU, Dan NICU.
- 5) Pelayanan Penunjang: Ambulance, Rdiologi, Laboratorium, Farmasi, Gizi, Rekam Medis, Ccssd, Laundry, Rohaniawan.
- 6) Pelayanan Umum: Logistic Medis, Logistic Umum, IPSRS, Parkir, Security, Cleaning Servis.
- 7) Pelayanan Unggulan: Instalansi Gawat Darurat (IGD)

Data Umum

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 47 responden. Untuk pengolahan data tersebut, maka telah disebarakan 47 Kuesioner yang kemudian data hasil Kuesioner dianalisis menjadi karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Responden dalam penelitian ini adalah Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Tabel 1 Tabel Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

BAB IKarakteristik	BAB IIFrekuensi (n)	BAB IIIPresentase (%)
BAB IVJabatan	BAB V	BAB VI
BAB VIIAnggota	BAB VIII43	BAB IX91.5
BAB XKepala Ruangan	BAB XI4	BAB XII8.5
BAB XIIITotal	BAB XIV47	BAB XV100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan table 5.1 didapatkan dari 47 responden bahwa mayoritas jabatan responden adalah anggota perawat dengan 43 responden (91,5) dan 4 Responden (8.5) mempunyai jabatan Kepala Ruangan

2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

BAB XVIKarakteristik	BAB XVIIIFrekuensi (n)	BAB XVIIIIPresentase
----------------------	------------------------	----------------------

		(%)
BAB XIX Jenis kelamin	BAB XX	BAB XXI
BAB XXIIILaki-laki	BAB XXIII21	BAB XXIV44.7
BAB XXVPerempuan	BAB XXVI26	BAB XXVII55.3
BAB XXVIII Total	BAB XXIX47	BAB XXX100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.2 Didapatkan dari 47 responden bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin Perempuan dengan 26 responden (55,3%), sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki dengan 21 responden (44,7%).

3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

BAB XXXI Karakteristik	BAB XXXII Frekuensi (n)	BAB XXXIII Presentase (%)
BAB XXXIV Usia	BAB XXXV	BAB XXXVI
BAB XXXVIIKurang dari 25 tahun	BAB XXXVIII13	BAB XXXIX27.7
BAB XL26-30 tahun	BAB XLI11	BAB XLII23.4
BAB XLIII31-35 tahun	BAB XLIV9	BAB XLV19.1
BAB XLVI36-40 tahun	BAB XLVII7	BAB XLVIII14.9
BAB XLIXLebih dari 41 tahun	BAB L7	BAB LI14.9
BAB LI Total	BAB LIII47	BAB LIV100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan table 5.3 didapatkan dari 47 responden yang menyatakan bahwa mayoritas responden dominan pada usia kurang dari 25 tahun sebanyak 13 responden (27,7%), pada usia 26-30 tahun sebanyak 11 responden (23.4), pada usia 31-35 tahun sebanyak 9 responden (19.1), usia 36-40 tahun sebanyak 7 responden (14.9) dan usia lebih dari 41 tahun sebanyak 7 responden (14.9)

4. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

BAB LV Karakteristik	BAB LVI Frekuensi (n)	BAB LVII Presentase (%)
BAB LVIII Pendidikan	BAB LIX	BAB LX
BAB LXDiploma	BAB LXII28	BAB LXIII59.6
BAB LXIVSarjana	BAB LXV19	BAB LXVI40.4
BAB LXVII Total	BAB LXVIII47	BAB LXIX100

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan table 5.4 didapatkan dari 47 responden menyatakan bahwa Pendidikan terakhir Diploma sebanyak 28 responden, (59.6), dan responden dengan Pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 19 Responden (40.4).

5. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

BAB LXX Karakteristik	BAB LXXI Frekuensi (n)	BAB LXXII Presentase
------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

		(%)
BAB LXXIII Lama bekerja	BAB LXXIV	BAB LXXV
BAB LXXVIKurang dari 2 tahun	BAB LXXVII16	BAB LXXVIII34.0
BAB LXXIX2-5 tahun	BAB LXXX8	BAB LXXXI17.0
BAB LXXXII6-9 tahun	BAB LXXXIII4	BAB LXXXIV8.5
BAB LXXXV10-13 tahun	BAB LXXXVI8	BAB LXXXVII17.0
BAB LXXXVIIILebih dari 14 tahun	BAB LXXXIX11	BAB XC23.4
BAB XC Total	BAB XCII47	BAB XCIII100

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan table 5.5 didapatkan dari 47 responden menyatakan bahwa mayoritas responden dominan bekerja kurang dari 2 tahun, (34.0), 11 responden menyatakan bahwa sudah bekerja selama 14 tahun (23.4), 8 responden sudah bekerja selama 2-5 tahun (17.0), 8 responden sudah bekerja selama 10-13 tahun (17.0), dan 4 responden sudah bekerja selama lebih dari 6-9 tahun (8.5)

Hasil

1. Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil

Responden dalam penelitian ini adalah Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil sebanyak 47 orang.

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Lingkungan Kerja di RSI Masyitoh Bangil

BAB XCIV Variable	BAB XCV Frekuensi (n)	BAB XCVI Presentase (%)
BAB XCVIII Lingkungan kerja	BAB XCVIII	BAB XCIX
BAB CBaik	BAB CI23	BAB CII48.9
BAB CIIIKurang	BAB CIV24	BAB CV51.1
BAB CV Total	BAB CVII47	BAB CVIII100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi lingkungan kerja pada perawat rawat inap dengan variable lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil dari 47 Responden hasil pada Lingkungan Kerja kategori Baik sebanyak 23 Responden (48.9) dan kategori Lingkungan Kerja Kategori Kurang 24 Responden (51.1).

2. Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil

Tabel 7 Disribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSI Masyitoh Bangil

BAB CIX Kinerja Perawat	BAB CX Frekuensi (n)	BAB CXI Presentase (%)
BAB CXIIBaik	BAB CXIII28	BAB CXIV59.6
BAB CXVKurang	BAB CXVI19	BAB CXVII40.4

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa distribusi Kinerja Perawat Rawat Inap pada variable Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil dari 47 Responden diperoleh hasil pada Kinerja Perawat Kategori Baik sebanyak 28 Responden (59.6%) dan Kinerja Perawat kategori Kurang sebanyak 19 Responden (40.4%)

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSI Masyitoh Bangil

Analisis uji chi square dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat rawat inap.

Berikut adalah analisis bivariat

Tabel 8 Tabulasi Silang Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakir Islam Masyitoh Bangil

		Kinerja Perawat					
Lingkungan Kerja		Kurang		Baik		Total	P Value
		nilai	(%)	nilai	(%)	nilai	(%)
	Kurang	19	79.2	5	20.8	24	100
	Baik	0	0.0	23	100	23	100
Total		19	40.4	28	59.6	47	100

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas, diketahui bahwa dari 47 Responden yang memiliki lingkungan kerja kategori kurang dengan kinerja perawat kategori kurang sebanyak 19 orang (79.2), responden yang memiliki lingkungan kerja kategori kurang dengan kinerja perawat kategori baik sebanyak 5 orang (20.8), terdapat responden yang memiliki lingkungan kerja kategori baik dengan kinerja perawat kategori baik sebanyak 23 orang (100%).

Diketahui bahwa hasil Uji Chi Square diperoleh bahwa nilai p value = 0.000 ($p < 0,005$) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RSI Masyitoh Bangil.

Pembahasan

1. Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan pada Perawat Rawat Inap di RSI Masyitoh Bangil, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil paling banyak adalah Lingkungan Kategori Kurang Sebanyak 24 responden (51.1) dan Lingkungan Kerja dengan Kategori Baik sebanyak 23 responden (48.9).

Menurut (Bahri, 2018) Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan juga nyaman yang memungkinkan perawat untuk dapat bekerja dengan optimal dan kondusif. Lingkungan kerja nyatanya juga dapat mempengaruhi emosional perawat. Jika perawat menyukai lingkungan kerja dimana perawat bekerja, maka perawat tersebut akan rajin ditempat kerjanya, dan melakukan aktivitas kerjanya dengan senang sehingga waktu Kerja yang dipergunakan juga efektif.

Bertambah nya usia seseorang bisa berpengaruh terhadap daya tangkap seseorang, usia dapat menentukan produktifitas seseorang dalam bekerja, perbedaan umur seseorang menentukan tingkat kematangan dalam bekerja, pengalaman, skill, ataupun berfikir seseorang, untuk itu pemberian pekerjaan kepada seseorang harus mempertimbangkan usia (Tualeka, 2019)

Hubungan antara karakteristik jenis kelamin adalah topik yang sering diteliti dalam sumber daya manusia, jenis kelamin sering dijadikan pedoman dalam menganalisis perilaku seseorang, seperti pada jenis kelamin Perempuan yang terkesan lebih bisa menjaga perilaku, sementara laki-laki cenderung langsung atau berterus terang sesuai fakta yang ada. (Fauzan, 2024)

Pendidikan menjadi tolak ukur keberhasilan dan kualitas sumber daya manusia, tingginya Tingkat Pendidikan seseorang akan menunjukkan kualitas sdm lebih tinggi dan lebih baik, dengan kemampuan lebih baik, maka akan dapat menganalisis situasi dan dapat mengartikulasi visi strategis. (Fauzan, 2024)

Lama bekerja merupakan waktu yang telah diberikan oleh seorang pegawai. Semakin lama pengalaman bekerja seseorang maka akan terampil dan semakin memahami tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan peluang untuk meningkatkan prestasi serta bisa beradaptasi baik dengan lingkungan kerjanya. (Darmawanti, 2019)

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Sutrisnoputri et al., 2018) penelitian yang melibatkan 80 Perawat sebagai Responden penelitian. Dan dari 80 Responden tersebut, Sebagian besar (56%) Responden menyatakan Lingkungan Kerja Kurang baik dan (44%) Responden menyatakan Lingkungan Kerja Baik. Dalam penelitian tersebut mengartikan bahwa lingkungan kerja termasuk sebagai lingkungan fisik yang mana semua keadaan yang terdapat pada sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi perawat secara langsung maupun tidak langsung, juga lingkungan kerja psikologis sosial yang mana semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan penelitian diatas, peneliti berasumsi bahwa Lingkungan kerja yang Baik akan dapat menciptakan semangat kerja bagi Perawat dalam melakukan aktifitas kesehariannya dengan efektif, produktivitas kerja Perawat akan semakin meningkat jika lingkungan kerja yang ditempati terasa nyaman, aman dan jauh dari intimidasi pegawai lain sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang telah ditentukan.

2. Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan pada Perawat Rawat Inap di RSI Masyitoh Bangil, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil paling banyak adalah Kinerja Perawat Baik Sebanyak 28 responden (59.6%) dan Kinerja Perawat dengan Kategori Kurang sebanyak 19 responden (40.4%).

Menurut (Syafitri & Keliat, 2020) Perawat yang memiliki kinerja yang baik akan berdampak pada pemberian asuhan keperawatan yang optimal kepada pasien yang nantinya juga akan menimbulkan kepuasan kepada pasien sehingga akan meningkatkan mutu pelayanan pada Rumah Sakit. Hal ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Robbins, 2009) pada Penelitian (Syafitri & Keliat, 2020) Yang mana Juga menyampaikan jika Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Perawat dalam melaksanakan pekerjaannya yang jika diartikan lebih ringkas, tempat kerja yang aman, nyaman, peralatan yang baik dan juga memadai, rekan kerja yang akrab dan juga pimpinan yang penuh dengan pengertian akan memberikan kepuasan dan kebahagiaan tersendiri bagi perawat, sehingga perawat akan semakin semangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Bertambah nya usia seseorang akan mempengaruhi beberapa faktor. Pegawai dengan usia yang lebih tua biasanya cenderung memiliki pengalaman kerja yang luas, pengetahuan yang mendalam, keterampilan yang sudah pasti ter asah sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri. mereka akan memiliki keterampilan interpersonal yang baik dan mampu menangani hal hal sulit dengan tenang, begitupun dengan pegawai dengan usia yang muda, mereka mungkin kurang berpengalaman dan memerlukan lebih banyak lagi arahan dan bimbingan dari rekan kerja yang lain. (Febianti et al, 2023)

Hubungan antara karakteristik jenis kelamin dengan kinerja merupakan suatu permasalahan yang sering diteliti. Setiap gender sering mengaitkan jenis kelamin dengan kemampuan atau kinerja seseorang, seperti laki laki yang dinilai lebih cocok untuk melakukan pekerjaan fisik dan Perempuan yang identik dengan keterampilan, Perempuan lebih kolaboratif dan baik dalam tugas yang memerlukan ketegasan dan keberanian. (Djalil & Tabrani, 2022)

Tingkat Pendidikan menjadi tolak ukur dan menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, pegawai dengan lulusan diploma unggul dalam keahlian teknis spesifik. Lain halnya dengan sarjana yang cenderung memiliki pengetahuan teoritis lebih luas dan kemampuan analitik yang mendalam yang akan berguna untuk tugas dan pengambilan Keputusan. (Jayanti & Dewi, 2021)

Lamanya seseorang dalam bekerja menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Secara umum lama kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja karena akumulasi pengetahuan dan pengalaman. Pegawai yang telah lama bekerja cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terkait tugas, prosedur dan budaya organisasi ditempat kerja. (Jayanti & Dewi, 2021)

Menurut (Regency & Syah, 2020) kinerja perawat menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mencapai suatu tujuannya dalam pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dapat disebabkan karena terdapat unsur luar yang mana akan dapat menurunkan semangat kerja dan mempengaruhi psikologis perawat, seperti mencakup hubungan interpersonal dengan rekan kerja. Terdapat konflik internal dari organisasi Rumah Sakit dan juga kurangnya aspek motorik dari Rumah Sakit untuk memberikan motivasi kepada seluruh tenaga keperawatan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut pandangan peneliti, kemampuan dan keterampilan individu akan dianggap menjadi faktor utama yang akan mempengaruhi perilaku kerja seseorang. Sebagian besar perawat akan menganggap Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor yang dibutuhkan di tempat kerja. Jika Lingkungan Kerja tidak nyaman, Peralatan yang digunakan juga kurang memadai, interaksi dengan pasien sulit serta lingkungan Kerja yang penuh dengan tekanan akan mempengaruhi Perawat dalam melaksanakan kewajibannya, sehingga Perawat cenderung memiliki Kinerja yang kurang Optimal.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa presentase dari 47 responden Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil menggunakan uji statistic Chi Square diperoleh nilai p value = 0.000 ($p < 0.005$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan yang Signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil.

Hasil penelitian yang menunjukkan hipotesis kerja (H_a) diterima. Hal ini membuktikan adanya hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tama et al., 2020) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Pekalongan. Hasil penelitian uji korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi r sebanyak 0.289 dengan nilai signifikan $p : 0.005 < 0.05$, maka hipotesis diterima sehingga terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Semakin baik lingkungan di tempat kerja, maka semakin tinggi juga kinerja perawat, begitupun sebaliknya, semakin kurangnya lingkungan kerja maka akan semakin rendah kinerja perawat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Hendrawan (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik tidak mendukung diperolehnya rancangan pada system kerja yang efisien. Hal demikian memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang meliputi ketenangan, rasa aman, nyaman, dan jauh jauh dari intimidasi akan memberikan

semangat tersendiri dalam bekerja sehingga akan membawa pengaruh langsung terhadap kinerja.

Prihantoro (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan psikologis seperti hubungan sosial antar personal Perusahaan, serta lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi. Hal ini juga didukung Al Omari & Okasheh (2017) yang menjelaskan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor yang meliputi kebisingan, ventilasi dan Cahaya, juga perabotan kantor termasuk lingkungan kerja yang paling penting yang akan berdampak negative pada kinerja dan juga harus mendapatkan perhatian yang lebih. (Tama et al., 2020).

KESIMPULAN

Peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil.

1. Lingkungan kerja di ruang perawat rawat inap Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil dari 47 Responden dengan kategori kurang 24 responden dengan total 51.1.
2. Kinerja perawat di bagian rawat inap Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil dari 47 responden di dapatkan bahwa kurang baik sebanyak 19 responden dengan presentase 40.4%.
3. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Masyitoh Bangil

Saran

1. Saran Teoritis

1. peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi sumber-sumber dan referensi terkait permasalahan yang akan diteliti.
2. Adanya penelitian ini diharapkan memberikan fasilitas dan alat bantu kerja yang memadai untuk memberikan keselamatan dalam bekerja serta menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi perawat.

2. Saran Praktis

1. Bagi STIKES Arrahma Mandiri Indonesia

Adanya penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pengetahuan tentang lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit serta dapat dijadikan sebagai acuan dipergustakaan sehingga bermanfaat bagi mahasiswa untuk selanjutnya.

2. Bagi Peneliti lanjutan

Bagi peneliti selanjutnya supaya meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan juga penelitian ini bisa memberikan gambaran bagaimana proses terkait keterbatasan penelitian, agar bisa diperbaiki oleh peneliti selanjutnya.

3. Bagi Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil

Kepada seluruh staff di RSI Masyitoh Bangil harus memperhatikan Lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk meningkatkan semangat dan kualitas pegawai dalam bekerja.

4. Bagi Peneliti

Dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk melengkapi penelitian berikutnya Sebagai aplikasi teori yang telah diperoleh selama pembelajaran serta menambah wawasan dan pengalaman dalam mendapatkan ilmu tentang lingkungan kerja dan kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi ,2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)
- Akhmad Jafar, M. F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Dengan Efektivitas Kinerja Pada Kantor Kementerian Agama Kab Sinjai.
- Allesandra Lourdes Sutrisnoputri, C. S. (2018). Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang.
- Almutairi, D. R., Mohammed, S., & Aly, M. (2022). Effect of work environment on nurses ' job performance : Systematic review. 6(March), 4935–4950.
- Azzuhri, A. G. dan misbahuddin. (2021). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Issue 4).
- Badri, isna aglusi. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan icu dan igd. 5(1), 379–390.
- Bahri, O. (2018). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Di Rsab Harapan Kita Jakarta (p. 17).
- Darmawanti, wulandari & arum. (2019). pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior perawat rumah sakit islam yogyakarta.
- Djalil, M. A., & Tabrani, M. M. (2022). Perilaku Gender Dalam Memperkuat Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisas Sektor Publik Dinas Pendidikan Journal of Positive Psychology and ..., 6(2), 474–492. <http://184.168.115.16/index.php/jppw/article/view/6409%0Ahttp://184.168.115.16/index.php/jp/article/download/6409/4227>
- Fajriansyah, imam taufiq, halida sasmita, D. (2022). pengaruh lingkungan kerja dan produkrivitas kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah daya di masa covid-19. 1, 150–160.
- Fauzan, muhammad khairy. (2024). Analisis Faktor yang mempengaruhi pendapatan pedagang di kabupaten muaro jambi.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. Jurnal Sahmiyya, 2(1), 198–204.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Kuswanto, achir yani, M. (2018). pengaruh lingkungan kerja perawat terhadap pelaksanaan praktek keperawatan di rumah sakit umum dr. saiful anwar malang (p. 50).
- Magfirah, N., & Risambessy, M. S. (2023). TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III AMBON The Influence Of Work Environment And Workload On The Performance Of Medical Personnel Of Bhayangkara Hospital Tk III Ambon. 01(1), 36–44.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. 1(4), 566–575. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- N., najmah medina sari. DR, M. (2019). Jurnal Diversita Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada perawat RSJ prof. dr. muhammad ildrem sumatera utara. 3(2), 34–41.
- Noviasari, H. H. (2019). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat rsud petala bumi pekanbaru. 1(2), 1–15.
- Nurhayati. (2022). Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Manuju Kab.Gowa (p. 24).
- Permenkes. (2019). Peraturan menteri kesehatan republik indonesia nomor 26 tahun 2019. 912.
- Putri, A. K., & Sonia, D. (2021). Efektifitas pengembalian berkas rawat inap dalam menunjang kualitas laporan di rumah sakit bhayangkara sartika asih bandung (Vol. 2, Issue 3).
- Regency, T., & Syah, K. K. (2020). kinerja perawat di RSUD H. padjonga dg. ngale kabupaten takalar (Vol. 3, Issue 1, pp. 36–46).

- Sofyanti, Z. khoiriyyah. (2023). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit X (Issue 30701900186, p. 25).
- Sugiyono, prof. D. (2022a). dalam buku metode penelitian kesehatan kuantitatif kualitatif.
- Susanti, N. H. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt sat nusapersada tbk.
- Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. (2018). Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah tugurejo semarang. 6, 1–8.
- Syafitri, R., & Keliat, B. A. (2020). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Analysis of Relationship with Job Satisfaction Performance of The Nurse Practitioners. 4(2), 116–123.
- Tama, K. A. D. I., Psikologi, P. S., Psikologi, F., & Surakarta, U. M. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat (p. 3).
- Tualeka, frinsus & abdul rohim. (2019). Hubungan Karakteristik Pekerja dan tingkat motivasi kerja dengan kelelahan subjektif. 2(2), 94–104.
- Vanesa sondakh, florence, novie palar. (2023). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah: Vol. VIII (Issue 4, pp. 244–253).