

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI  
RSU HAJI MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir Perkuliahan  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

OLEH:

**APRILIA HIKARI DEWI  
148600458**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN  
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSU HAJI MEDAN  
NAMA MAHASISWA : APRILIA HIKARI DEWI  
NO. STAMBUK : 14. 860.0458  
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Istiana, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II

(Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Kepala Bagian



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd.)

Tanggal Sidang Meja Hijau

7 Oktober 2017

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

07 Oktober 2017

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN



(Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Azhar Aziz, S.Psi, MA
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M. Pd. M.Psi
3. Istiana, S.Psi. M.Psi
4. Siti Aisyah, S.Psi. M.Psi

Handwritten signatures in blue ink corresponding to the list of examiners, each on a horizontal line.

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan hukum yang berlaku.



Medan, 7 Oktober 2017

Peneliti



Aprilia Hikari Dewi

NPM 148600458

# Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSU Haji Medan

## *THE RELATIONSHIP OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT WITH JOB SATISFICATION NURSE IN RSU HAJI MEDAN*

Aprila Hikari Dewi

Universitas Medan Area, Indonesia

Email: hikariapilia@gmail.com

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik apakah ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian adalah perawat di RS Haji Medan yang berjumlah 30 orang dengan menggunakan *random sampling* di susun berdasarkan skala Likert. Alat ukur yang digunakan adalah instrumen lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 35 item dengan menunjukkan koefisien reliabilitas 0,842 dan instrumen kepuasan kerja yang terdiri dari 36 item dengan menunjukkan koefisien reliabilitas 0,864. Analisis data ini menggunakan teknik *r Product Moment*. Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, artinya makin baik lingkungan kerja fisiknya maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien ( $R_{xy}$ ) = 0,983 dan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,967 menunjukkan lingkungan kerja fisik dibentuk oleh kepuasan kerja sebesar 96,7%. Selanjutnya dilihat dari perhitungan mean hipotetik rata-rata 52,5 dan mean empiric rata-rata 104,93 serta standar deviasi = 9,95 diketahui bahwa lingkungan kerja fisik yang baik. Sedangkan kepuasan kerja perawat dari hitungan mean hipotetik rata-rata 67,5 dan mean empiric rata-rata 106,96 serta standar deviasi = 10,72 diketahui bahwa kepuasan kerja perawat dalam kategori tinggi

**Kata kunci :** *Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Perawat*

### Abstract

*his research aims to know and test the empirical basis is there a relationship between the physical work environment by job satisfaction of nurses in hospitals of Haji. The methods used in this research is quantitative methods. The subject is a nurse in the Field numbering Hajj RS 30 people by using random sampling in Likert scale arrange by. Measuring instrument instrument used is the physical work environment consisting of 35 items with a reliability coefficient shows 0.842 and instrument job satisfaction which consists of 36 items with a reliability coefficient shows 0.864. This data analysis using r Product Moment. Based on the analysis of the data, obtained that the hypothesis presented in this research were declared admissible, i.e. There is a positive relationship between physical work environment by job satisfaction, which means that the more good physical working environment then the higher satisfaction of his work. This is evidenced through the calculation of analysis r Product Moment with value or koefisien ( $R_{xy}$ ) = 0983 and determinant of the coefficients ( $R^2$ ) = 0.967 showed physical work environment created by job satisfaction of 96.7%. Furthermore as seen from the calculation of the mean hipotetik an average of 52.5 and mean median - median 104.93 empiric and standard deviation = 9.95 note that good physical working environment. While the job satisfaction of nurses from the count mean hipotetik an average of 67.5 and mean average 106.96 empiric and standard deviation = 10.72 noted that job satisfaction of nurses in a high category*

*Key words: Physical work environment, job satisfaction, nursing*

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa Melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan proposal penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang “Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang, M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Istiana S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan kepada peneliti.
5. Ibu Siti Aisyah S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan nasehat dan motivasi dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada peneliti, juga para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
7. Teristimewa Terima kasih kepada Orang Tua peneliti, ayahanda Amriono, SE dan Ibunda Endja Supatni, SE, yang tiada henti berdoa dan berusaha memberikan seluruh



kebahagiaan untuk peneliti yang selalu memotivasi dan tak henti-hentinya menasehati peneliti.

8. Yoshika Robby Setiawan selaku adik yang selalu menanyakan kapan wisuda.
9. Hj. Amriani, S.Si dan H. Sunardi selaku ibu dan oom yang selalu memberikan dukungan selama pengerjaan skripsi.
10. Teman-teman terdekat dan tersayang kak Annisa Sulaiman dan kak Ade Isna yang selalu menemani peneliti.
11. Sahabat yang selalu memberikan masukan dan motivasi selama skripsi eja, fira, aja, zura, teh vita dan tika. Thank you so much and miss you always guys.
12. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mita, ayu dan indah, terimakasih banyak semangatnya.
13. Buat saudara/i sepupu kakak, abang dan adik-adik tersayang yang banyak memberi dukungan moril kepada peneliti.
14. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Medan, Juli 2017

Peneliti

# DAFTAR ISI

<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Batasan Masalah .....	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Manfaat Penelitian .....	13
1. Manfaat Teoritis.....	13
2. Manfaat Praktis .....	13
3. Manfaat Peneliti .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	14
A. Perawat .....	14
B. Kepuasan kerja .....	16
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	16
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	19
3. Aspek Kepuasan Kerja .....	21
C. Lingkungan Kerja Fisik .....	23
1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik .....	23
2. Faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	24
3. Aspek Lingkungan Kerja Fisik .....	26
D. Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik .....	28
E. Kerangka Konseptual .....	30
F. Hipotesis .....	31



<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Tipe Penelitian .....	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C. Definisi Oprasional .....	33
1. Kepuasan Kerja.....	33
2. Lingkungan Kerja Fisik .....	33
D. Subjek Penelitian .....	34
1. Populasi dan Sampel Penelitian .....	34
E. Teknik Pengambilan Sampel .....	35
F. Validitas dan Relibilitas Alat Ukur.....	36
1. Validitas .....	36
2. Relibilitas .....	38
G. Metode Analisa Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Orientasi Kanca dan Persiapan Penelitian .....	40
1. Orientasi Kancan.....	40
2. Persiapan Penelitian .....	41
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	48
1. Uji Asumsi .....	49
2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i> .....	51
C. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	53
1. Mean Hipotetik .....	53
2. Mean Empirik .....	54
3. Deskripsi Data Penelitian.....	55

D. Pembahasan .....	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>



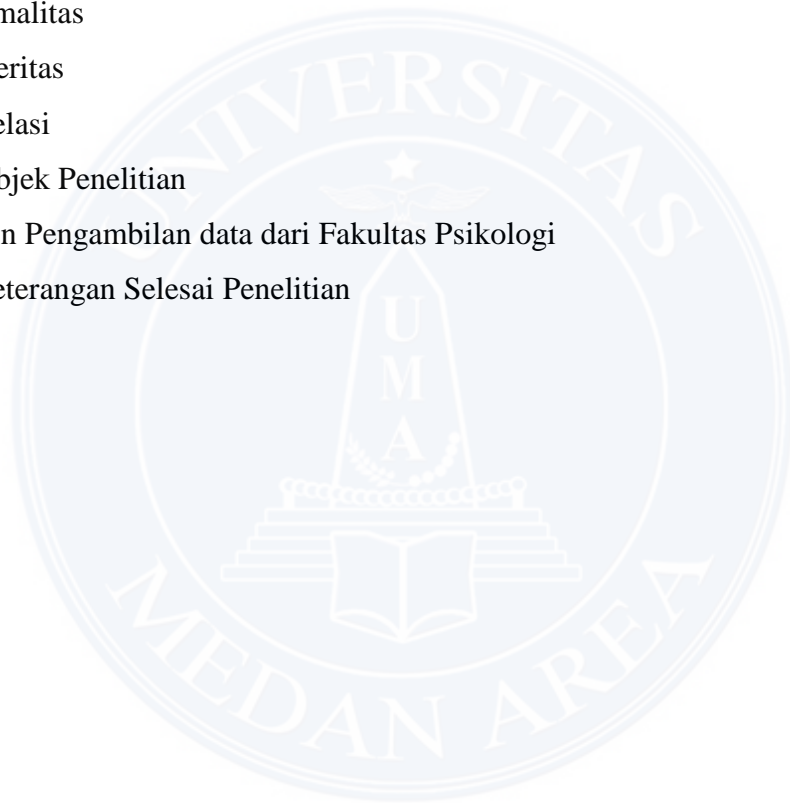
## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.</b> Distribusi Butir Skala Lingkungan Kerja Fisik Sebelum Uji Coba .....	42
<b>Tabel 2.</b> Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba .....	44
<b>Tabel 3.</b> Distribusi Distribusi Butir Skala Lingkungan Kerja Fisik Setelah Uji Coba .....	46
<b>Tabel 4.</b> Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	47
<b>Tabel 5.</b> Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	49
<b>Tabel 6.</b> Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	51
<b>Tabel 7.</b> Rangkuman Analisis Korelasi <i>r Product Moment</i> .....	52
<b>Tabel 8.</b> Stastik Induk.....	53
<b>Tabel 9.</b> Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	55
<b>Tabel 10.</b> Deskripsi Data Penelitian Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja.....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran :

- A. Skala Lingkungan Kerja Fisik
- B. Skala Kepuasan Kerja
- C. Hasil Data Mentah
- D. Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja Fisik
- E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Kepuasan Kerja
- F. Uji Normalitas
- G. Uji Linieritas
- H. Uji Korelasi
- I. Data Subjek Penelitian
- J. Surat izin Pengambilan data dari Fakultas Psikologi
- K. Surat Keterangan Selesai Penelitian



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Rumah sakit adalah organisasi yang unik dan kompleks karena rumah sakit merupakan intuisi yang padat akan karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri – ciri serta fungsi – fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan penyakit. Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, rumah sakit dihadapkan dalam upaya menyesuaikan diri untuk merespon dinamika eksternal dan fungsi eksternal dan fungsi integrasi potensial – potensial internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh rumah sakit agar mencapai keberhasilan adalah masalah antara sumber daya manusia dengan organisasi, yang berkaitan dengan tuntutan – tuntutan baik dari organisasi maupun sumber daya yang ada pada rumah sakit itu sendiri.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan keefektifitasan dan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2001) menyatakan bahwa manusia merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi serta penentu agar terwujudnya tujuan dalam organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan

hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktifitas organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi. Namun, sumber daya manusia juga sebagai makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan - harapan tertentu. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat bergantung pada sumber daya manusia.

Perawat merupakan sumber daya manusia yang penting didalam keberlangsungan berdirinya sebuah rumah sakit. Kusuma Praja menyebutkan bahwa pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah penghasil aktivitas terbesar sehingga mencerminkan mutu pelayanan rumah sakitnya. Mengingat kedudukan tenaga keperawatan yang cukup penting tersebut, maka hubungan yang baik antara manajemen rumah sakit dan tenaga keperawatan diperlukan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. HK.02.02/MENKES/148/ 1/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut *Internasional Council Of Nursing* (1965) perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang dinegara bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien. Berdasarkan

pemaparan diatas jelas perawat merupakan seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan dan berwenang untuk memberikan pelayanan yang bertujuan untuk memberikan peningkatan kesehatan dimasyarakat.

Menurut Henderson (1980) perawat memiliki fungsi yang unik yaitu membantu individu baik yang sehat maupun yang sakit, dari lahir hingga meninggal agar dapat melaksanakan aktivitas sehari – hari secara mandiri dengan menggunakan kekuatan, kemauan atau pengetahuan yang dimiliki. Perawat menurut Lemone (1989) ialah seseorang yang berperan dalam merawat dan membantu seseorang dengan melindunginya dari sakit, luka dan proses penuan. Oleh karena itu perawat seseorang yang berperan dalam merawat dan memantu seseorang sejak lahir hingga meninggal.

Berdasarkan penelitian dari Wallis (dalam Morrison dan Burnard, 2009), perawat mengklaim bahwa mereka dilarang menghabiskan waktu bersama dengan pasien. Usaha mereka untuk memberikan asuhan yang baik dilemahkan oleh sumber daya yang tidak adekuat dan inkompetensi administratif, menjadikan mereka subjek dalam kontrol medis jarak jauh. Hal tersebut membuat perawat merasa tidak puas dengan hasil kerja yang mereka lakukan. Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan perawat terbesar dan menjadi ujung tombak pelaksanaan pelayanan keperawatan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien.



Kepuasan kerja memiliki pengertian sebagai tingkat kesenangan atau rasa puas dalam bekerja sehingga pekerja memiliki *sense of belongin* kepada pekerjaan atau perusahaan, loyal dan memiliki rasa aman dalam bekerja. Sehingga pekerja tidak mudah untuk pindah atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai akan memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih focus dan memiliki pencapaian yang berkualitas.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka dapatkan. Maka dari itu, perawat akan merasa puas apabila hak yang seharusnya mereka dapatkan, akan dipenuhi oleh perusahaan dan akan menambah rasa royal perawat terhadap perusahaan.

Muhaimin (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek- aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan tersebut menggambarkan pengalaman – pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan – harapan mengenai pengalaman mendatang.

Dessler (dalam Saragih, 2010) menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik dari pada perawat yang tidak

memperoleh kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja perawat terhadap pekerjaan yang dihadapi. Maka dari itu, kepuasan kerja memiliki arti penting baik bagi perawat maupun perusahaan, terutama agar dapat menciptakan keadaan yang positif di lingkungan kerja.

Perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja biasanya tidak akan mencapai kematangan psikologis dan perawat akan merasa menjadi frustrasi. Perawat yang memiliki sikap seperti ini, biasanya akan sering melamun, memiliki semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, kurang konsentrasi dalam pekerjaannya, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya menunjukkan sikap yang positif dalam kehidupan dan pekerjaannya. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya, menurut Aprilina (2009) memiliki ciri – ciri, memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik dan mereka lebih senang ketika melakukan pekerjaannya. Sedangkan ciri – ciri perawat yang kurang puas adalah individu tersebut malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku perawat yang malas tentunya akan menimbulkan masalah untuk perusahaan atau organisasi, terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya, apabila perawat merasa puas maka akan sangat menguntungkan bagi perusahaan karena perawat lebih loyal didalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Hazberg (dalam sunyoto, 2001) yaitu: faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik dimana berhubungan dengan lingkungan kerja perawat serta faktor finansial. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam perusahaan karena tingkat kepuasan suatu individu berbeda – beda. Sulit untuk memuaskan semua orang, sehingga semua hanya dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Untuk menciptakan lingkungan yang produktif memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing – masing anggota tim, agar suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan, mengingat kontribusi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Munandar (2001) mengatakan lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan baik secara fisik maupun psikis, seperti tata letak ruang, dan perangkat keras, kebersihan, musik dan lain-lain. Selanjutnya Menurut Komarudin (dalam Hendri, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosio-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Berdasarkan hal tersebut, lingkungan kerja fisik merupakan segala aspek yang mempengaruhi kerja perawat yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Semakin baik lingkungan

kerja fisik pada perusahaan semakin meningkatkan performa perawat dalam menyelesaikan setiap tugas yang dilakukannya.

Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2002) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan lain – lain. Menurut Serdamayanti (2001) lingkungan kerja fisik yang merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi perawat baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Gie (2000) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada ditempat suatu pekerjaan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang ada disekitar perawat yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Pentingnya lingkungan kerja perawat ini selayaknya mendapatkan perhatian yang serius dari organisasi, karena tugas – tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila tercapainya semangat kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mempercepat proses penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja. Menurut Sedamayanti (2007), bahwa manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman sehingga mampu menimbulkan rasa puas dalam diri perawat saat bekerja kemudian menurut Sarwono (dalam Hendri, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah

tepat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi didalamnya berjalan lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman, dipenuhi dengan kekacauan dengan kondisi fisik yang buruk, maka akan tercipta kejenuhan dari para perawat dan mengakibatkan ketidakpuasan kerja perawat di dalam perusahaan tersebut.

Menurut As'ad (2003), ketidakpuasan perawat terhadap lingkungan kerjanya dapat dilihat dari sikap perawat terhadap pekerjaannya, seperti perawat terlihat lesu secara berlebihan pada saat bekerja. Sikap ini dapat terjadi karena perawat merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya. Kemudian perawat menunjukkan sikap keteledoran dan ketidakhati-hatian, sikap ini dapat terjadi karena selama bekerja perawat kurang focus terhadap apa yang sedang ia lakukan. Maka dari itu sangat penting kepuasan perawat terhadap lingkungan kerja yang ia peroleh.

Rumah sakit umum Haji Medan merupakan salah satu rumah sakit rujukan yang ada di Medan. RSUD Haji Medan juga merupakan rumah sakit pendidikan bagi beberapa fakultas kedokteran ataupun akademi keperawatan swasta yang ada di daerah Sumatera. Pada penelitian ini difokuskan pada para perawat yang di RSUD Haji Medan, dalam pengembangannya di instalasi rawat inap terutama pada ruangan bangsal, terlalu banyak orang didalamnya, sehingga membuat ruangan yang menggunakan AC terasa pengap dan sesak didalamnya apalagi ditambah dengan pengunjung yang mengunjungi pasien yang menambah sesaknya

ruangan didaerah bangsal. Ketidakpuasan tersebut dapat diperkuat dengan tingginya keterlambatan kerja serta absensi yang dilakukan oleh perawat yang terdapat di RSUD Haji Medan.

Dari kenyataan diatas maka factor – factor di lingkungan kerja perlu diperhatikan agar dicapai kinerja yang baik, sehingga dapat tercapai proses pelayanan kesehatan yang prima terhadap masyarakat, agar dapat bersaing ditengah menjamurnya rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat.

Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa perawat di RSUD Haji Medan. Mereka menyatakan:

“Kalau dari saya sih begini, kan diruangan bangsal itu terlalu banyak orang dan menggunakan AC, otomatis ruangan ditutup, sedangkan didalam ruangan bisa sampai 6-8 pasien itu pun belum sama keluarga pasien yang ikut menginap, sehingga sirkulasi udaranya tidak berganti mengakibatkan terasa pengap apalagi kalau ACnya rusak”  
(Hasil wawancara dengan AY)

“Semakin kesini makin banyak perubahan yang membaik, misalnya penerangan sudah mulai baik, meskipun terkadang kalau harus keruangan belakang agak takut karena minimnya penerangan. Karena itu kalau mau keruangan yang lain biasanya minta temenin kalau ada yang enggak sibuk.”  
(hasil wawancara dengan AM).

“Terkadang peralatan yang kami bawa berat apalagi kalau pasiennya juga memiliki bobot yang cukup berat, bisa menambah beban yang kami bawa. Cuma sudah cukup lumayan karena peralatan semakin lama semakin dipermudah buat para perawat. Jadi udah gak terlalu membebani kami para perawat.”  
(hasil wawancara dengan SR)

Berdasarkan pemaparan wawancara tersebut didapatkan bahwa lingkungan kerja yang tidak membuat perawat merasa nyaman dapat membuat perawat mengalami penurunan kinerjanya. Menurut Maryati

(dalam Hendri, 2012) banyak faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja, salah satunya bisa diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik ruangan yang baik, dikarenakan lingkungan fisik kantor secara langsung akan bersentuhan dengan tubuh kita, melalui panca indra kemudian mengair ke dalam hati. Lalu Sarwono (dalam Hendri, 2012) menambahkan peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik tidak membuat perawat nyaman dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya.

Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri perawat, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Menurut Nitisemito (1986) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja fisik. Semakin membaiknya lingkungan kerja fisik yang ada di sebuah perusahaan akan menambah tingginya kepuasan kerja perawat terhadap perusahaan, hal ini dapat meningkatkan kinerja perawat yang ada di dalam perusahaan tersebut serta dapat menguntungkan perusahaan dalam menjalankan laju perusahaan.

Berdasarkan hal yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Medan.



## B. IDENTIFIKASI MASALAH

Rumah sakit sebagai organisasi sosial yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan bagi masyarakat dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan bagi setiap pengguna yang memanfaatkannya. RSUD Haji Medan merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Medan, Sumatera Utara sehingga memiliki banyak perawat yang siap menolong para pasien yang datang. Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang berperan cukup penting dalam penyelenggaraan pelayanan.

Kendala yang terjadi, banyak perawat yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja mereka, terutama mereka yang bekerja di bagian ruangan bangsal yang memiliki banyak pasien. Didalam ruangan bangsal bisa terdapat 6-8 pasien yang membuat ruangan terasa sesak dan penuh karena menggunakan AC, sehingga ventilasi udara ditutup untuk membuat dingin AC tersebut.

Berdasarkan hal tersebut menurut Sarwono (1992), kadang – kadang peningkatan suhu menghasilkan kenaikan prestasi kerja, tetapi kadang – kadang malah menurunkan prestasi kerja. Hal tersebut juga dituturkan oleh Bell (dalam Sarwono, 1992) yang menyatakan bahwa kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan *arousal* yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh.

Oleh karena itu suhu udara yang ada di lingkungan kerja perawat sangat penting untuk diperhatikan, karena akan berdampak dengan kepuasan

kerja perawat dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Nitiseminto (2002) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang berasal disekitar perawat yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Pada penelitian sebelumnya lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat. Pada penelitian yang diadakan pada rumah sakit islam unisma malang juga membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik berhubungan dengan kepuasan kerja pada perawat.

### **C. BATASAN MASALAH**

Pada penelitian ini, peneliti mengangkat judul mengenai lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat. Peneliti membatasi masalah hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Medan.

### **D. RUMUSAN MASALAH**

Adapun rumusan masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat pada RSUD Haji Medan.

## **E. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat pada RSUD Haji Medan.

## **F. MANFAAT PENELITIAN**

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan dan memperkaya khasanah keilmuan yang bermanfaat bagi ilmu psikologi pada umumnya dan khususnya psikologi PIO
- b. Dapat menambah wawasan mengenai pentingnya lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan/ mendapatkan kepuasan kerja perawat
- c. Hasil dari penelitian ini dapat memberi pengetahuan bagi mahasiswa, masyarakat, dan rumah sakit tentang hubungan kepuasan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat

### 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan info dan saran kepada pembaca akan hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.
- b. Memberikan referensi untuk dapat meningkatkan dan memperbaiki lingkungan kerja fisik sesuai harapan perawat demi kepuasan perawat

### 3. Manfaat Peneliti

- a. Diharapkan untuk menambah referensi dan teori sehingga memperkuat penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Perawat**

Menurut *International council of nursing* (dalam Ali, 2001) perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien. Sedangkan menurut Henderson (dalam Ali, 2001) perawat mempunyai fungsi yang unik yaitu membantu individu baik yang sehat maupun yang sakit, dari lahir hingga meninggal agar dapat melaksanakan aktivitas sehari – hari secara mandiri dengan menggunakan kekuatan, kemauan, atau pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Lemone (dalam Ali, 2001) perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat dan membantu seseorang dalam melindunginya dari sakit, luka dan proses penuaan. Berdasarkan undang – undang RI No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan, perawat merupakan mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya, yang diperoleh melalui pendidikan perawat.

Perawat memiliki peran sebagai berikut:

1. *Nursing is caring*, perawat berperan dalam pemberian asuhan keperawatan.
2. *Nursing is sharing*, dalam pemberian asuhan keperawatan selalu melakukan sharing atau diskusi antara sesama perawat, kepada anggota tim kesehatan lain dan kepada klien

3. *Nursing is laughing*, perawat meyakini bahwa senyum merupakan suatu kiat dalam asuhan keperawatan untuk meningkatkan rasa nyaman pasien.
4. *Nursing is crying*, perawat menerima respon emosional dari perawat atau orang lain sebagai sesuatu hal yang biasa pada situasi senang duka.
5. *Nursing is touching*, perawat dapat menggunakan sentuhan untuk meningkatkan rasa nyaman pada saat melakukan pijat
6. *Nursing is helping*, asuhan keperawatan dilakukan untuk menolong pasien dengan sepenuhnya memahami kondisinya.
7. *Nursing is believe in others*, perawat meyakini orang lain memiliki hasrat dan kemampuan untuk meningkatkan status kesehatannya.
8. *Nursing is trusting*, perawat harus menjaga kepercayaan orang lain (pasien) yaitu menjaga mutu asuhan keperawatan.
9. *Nursing is learning*, perawat harus selalu belajar atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan keperawatan professional.
10. *Nursing is respecting*, perawat mmperlihatkan rasa hormat dan penghargaan kepada orang lain dengan menjaga kepercayaan dan rahasia klien
11. *Nursing is listening*, perawat harus menjadi pendengar yang baik ketika pasien mengeluh atau berbicara
12. *Nursing is doing*, perawat melakukan pengkajian dan intervensi keperawatan
13. *Nursing is feeling*, perawat dapat menerima, merasakan, dan memahami perasaan duka, senang, frustasi dan rasa puas klien.

Berdasarkan hal tersebut, perawat merupakan seseorang yang berperan dalam merawat dan membantu seseorang yang memiliki kemampuan dan telah lulus dalam ilmu keperawatan dan memiliki kewenangan dalam melakukan tugasnya.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Dole dan Schroeder (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja serta imbalan dan hukuman yang mereka terima.

Robbins (2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Testa (1999) dan Locke (1983) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi positif dari hasil penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman – pengalaman pekerjaan.

Muhaimin (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek- aspek yang berbeda bagi pekerja sedangkan menurut Smith, Kendal dan Hulin (dalam Bavendam, 2000) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa

lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya.

Menurut Tangkilisan (2005) kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam- macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka berkerja. Berdasarkan pendapat Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik perkerjaan mereka memberikaan hal yang dinilai penting.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2002) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu teori perbedaan atau *discrepancy theory*, teori keseimbangan atau *equity theory* dan teori dua faktor *two faktor theory*.

Discrepancy Theory Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

*Equity Theory* Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalezenik . Prinsip dari teori ini adalah



bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

*Two Faktor Theory* Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

*Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi

tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

*Expectancy Theory* Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya

Berdasarkan uraian diatas kepuasan kerja merupakan perasaan atau reaksi individu terhadap lingkungan kerjanya dan seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan dinilai penting oleh perusahaan.

## **2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Harzberg (dalam Sunyoto, 2001) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor – faktor dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi: (a) Minat, (b) Ketentraman dalam bekerja, (c) sikap terhadap kerja, (d) bakat dan keterampilan
2. Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi: (a) Interaksi sesama karyawan, (b) Interaksi dengan atasan, (c) Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi: (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan,

suhu, penerangan, pertukaran udara, (e) kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi: (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial, (c) macam- macam tunjangan/ fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Riva'i (2005), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai kerja ditempat kerjanya.

2. Faktor Ekstrinsik

Menyangkut hal – hal yang berasal dari luar diri karyawan yang antara lain terdiri dari kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan sistem penggajian.

Menurut Mangkunegara (2005) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

a. Faktor pegawai yaitu

Kecerdasan intelektual (IQ) kecapakan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan, yaitu

Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas bahwa faktor yang dapat membuat karyawan merasa puas ialah faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial

### **3. Aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006) ada beberapa aspek kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing- masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurai kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/ teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*Worker*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaanya.

#### 4. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja

#### 5. Gaji/ Upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut pendapat Gilmer (dalam As'ad, 2004 ) yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

4. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

6. Pengawasan (*Supervisi*). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn tover*.

7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

9. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dari pemaparan diatas aspek kepuasan kerja ialah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja / rekan, promosi serta gaji/upah.

### **C. Lingkungan Kerja Fisik**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Pada umumnya karyawan akan merasa puas jika didukung lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka kepuasan kerja karyawan akan menurun, sehingga faktor lingkungan kerja tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan outputnya terhadap perusahaan.

Menurut Gie (2000) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Sementara menurut Nitiseminto (2002) lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang berasal disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Serdamayanti (2001) lingkungan kerja fisik yang merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Komarudin (dalam Hendri, 2012) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Menurut Ahyari (dalam Ferdiansyah, 2005) lingkungan kerja fisik merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja yang mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah suasana dilingkungan kerja yang dapat mempengaruhi individu baik secara langsung maupun tidak langsung.

## **2. Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Siagian (2006), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara

4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) secara umum lingkungan kerja fisik ialah:

- a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

- b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

Berdasarkan hal tersebut, faktor lingkungan kerja fisik adalah bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya



tempat-tempat ibadah keagamaan, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

### **3. Aspek Lingkungan Kerja Fisik**

Nitisemito (1999) menyatakan ada beberapa aspek lingkungan kerja yang perlu diperhatikan. Aspek tersebut antara lain:

#### **a. Kebersihan**

Lingkungan yang bersih mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan lingkungan yang bersih, selain menyehatkan juga menimbulkan rasa senang, sehingga akan memicu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

#### **b. Penerangan**

Penerangan cukup, tetapi tidak menyilaukan. Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

#### **c. Pertukaran Udara**

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan.

#### d. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

#### e. Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Kita ketahui bahwa warna dapat mempengaruhi terhadap kejiwaan manusia. Oleh karena itu ruang kerja hendaknya dipilih warna yang dingin/lembut misalnya coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda dsb.

#### f. Jaminan Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini adalah rasa aman menghadapi hari tua. Oleh karena itu, perlu jaminan masa depan, salah satunya dengan pensiun.

Menurut Sedarmayanti (2011) aspek lingkungan kerja sebagai berikut :

##### a) Temperatur

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia memiliki temperature yang berbeda

##### b) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase

c) Sirkulasi udara

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja

d) Pencahayaan

Cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja

e) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan

f) Getaran mekanis

Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan alat mekanis yang digunakan perusahaan

g) Bau tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja

h) Warna

Tata warna tidak dapat dipisahkan dari penataan dekorasi tempat bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut didapatkan kesimpulan bahwa aspek lingkungan kerja fisik ialah temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap serta warna pada ruangan.

#### **D. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja**

Rumah sakit tidak akan berarti apa-apa tanpa adanya perawat yang berkompeten, maka dari itu perawat dan rumah sakit merupakan dua hal yang

tidak dapat dipisahkan. Sebagaimana kita ketahui bahwa sebuah rumah sakit didalamnya terdiri atas beberapa perawat yang terdiri dari berbagai status, seperti jabatan, golongan dan jenis kelain serta usia. Perbedaan tersebut akan terbawa dalam dunia kerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yang juga berbeda – beda.

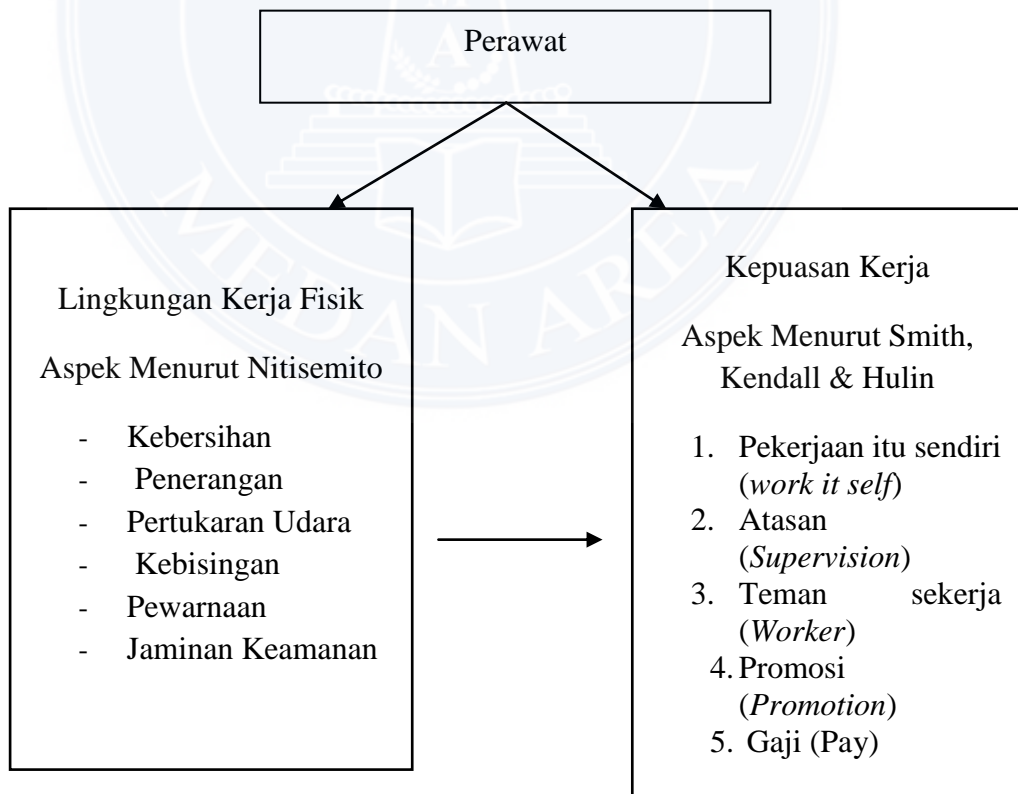
Kepuasan kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan oleh karyawan sebagai hal yang pantas atau berhak ia dapatkan. Berdasarkan wawancara sebelumnya, perawat merasa kurang nyaman karena ruangan yang ada dibangsal memiliki temperature yang lembab karena AC yang digunakan mengharuskan jendela di tutup agar tidak keluar udaranya. Kondisi tersebut mengakibatkan sirkulasi udara yang tidak baik dan bau yang tidak sedap karena didalam ruangan tersebut tidak hanya 1 atau 2 orang namun bisa lebih dari 10 orang didalam ruangan. Seperti menurut Sarwono (1992) kadang- kadang peningkatan suhu menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi kadang – kadang malah menurunkan prestasi kerja. Sedangkan menurut Nitisemito (1999) lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh annisa queentarina pada tahun 2012 menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan, yang artinya lingkungan kerja fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang kurang nyaman menurut perawat membuat menurunnya kepuasan kerjanya yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja perawat. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sehingga apabila perawat merasa tidak puas dengan lingkungan kerjanya dapat mengakibatkan rasa malas – malasan dan bosan dengan pekerjaannya.

### E. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan latar belakang dan kerangka teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diungkapkan suatu kerangka berfikir yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir.



## **F. HIPOTESIS**

Diasumsikan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja di RSUD Haji Medan, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja fisik maka akan semakin rendah kepuasan kerja di RSUD Haji Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. TIPE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menguji hipotesis yang telah disusun. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif ini, maka proses penelitian banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran dan menyajikan hasil yang akan diolah menjadi data statistik.

- a. Dalam penelitian ini variabel – variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala untuk kedua variabel tersebut. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Kepuasan kerja) dengan satu variabel terikat (Lingkungan kerja fisik).

#### **B. IDENTIFIKASI VARIABEL**

Setelah menelaah dan didasari teori yang telah ada dipaparkan pada bab sebelumnya dan dipertegas oleh hipotesis maka yang akan menjadi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- b. Variabel bebas (  $x$  ) : Kepuasan kerja
- c. Variabel terikat (  $y$  ) : Lingkungan kerja fisik



## C. DEFENISI OPERASIONAL LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tersebut (dalam Nazir, 1999). Untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran yang berbeda di dalam penelitian ini, maka dikemukakan defenisi operasional variabel penelitian sebagai berikut :

### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja merupakan perasaan atau reaksi individu terhadap lingkungan kerjanya dan seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan dinilai penting oleh perusahaan.

Adapun aspek dalam kepuasan kerja ialah Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Atasan (*Supervision*), Teman sekerja (*Worker*), Promosi (*Promotion*). Semakin tinggi skor yang didapatkan maka diasumsikan kepuasan kerja akan semakin tinggi, namun semakin rendah skor yang didapatkan maka diasumsikan kepuasan kerja akan semakin rendah.

### 2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik merupakan suasana dilingkungan kerja yang dapat mempengaruhi individu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun aspek dari lingkungan kerja fisik ialah aspek lingkungan kerja fisik ialah temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap serat warna pada ruangan. Semakin tinggi skor yang didapatkan maka diasumsikan lingkungan kerja fisik akan semakin tinggi, namun semakin

rendah skor yang didapatkan maka diasumsikan lingkungan kerja fisik akan semakin rendah.

## **D. SUBJEK PENELITIAN**

### **1. Populasi dan Sampel Penelitian**

Dalam penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama (Hadi, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSUD Medan yang berjumlah 150 orang

Subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel. Sampel merupakan sebagian dari populasi atau sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi. Sampel sedikitnya harus memiliki sifat yang sama dengan populasi (Hadi, 2000).

Menurut Arikunto (2010), dalam menentukan jumlah sampel apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan populasi. Tetapi jika subjek di atas 100 orang, maka dapat diambil rata-rata 10% - 20% atau lebih. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 perawat pada rumah sakit haji Medan. Sampel penelitian ini akan diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling, dimana semua individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

## **E. Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sampling acak beraturan, dimana peneliti mengambil sampel dari nomor – nomor subjek dengan jarak yang sama yang telah ditentukan sebelumnya (dalam Idrus, 2009), dalam hal ini populasi berjumlah 150 orang dan peneliti mengambil 30 orang sebagai sampel. Data yang didapat untuk mendapatkan populasi berasal dari RSUD Haji Medan, kemudian satu sampel diambil dari setiap 5 orang dari data sampai didapatkan jumlah 30 sampel. Metode skala digunakan mengingat data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologis yang dapat diungkapkan secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem pernyataan (Azwar, 2002).

Adapun alasan penggunaan angket dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2000) sebagai berikut :

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Hal yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan – pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Dalam penelitian ini penulis menyusun 2 jenis skala yaitu skala lingkungan kerja fisik dan skala kepuasan kerja. Adapun skala yang digunakan adalah Skala Likert yaitu : pertanyaan mendukung (*favourable*) terdiri dari 4 kategori, yaitu : Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 4, Sesuai (S) dengan nilai 3, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 1 dan

pertanyaan yang tidak mendukung (*Unfavourable*) terdiri dari 4 katagori yaitu : Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 1, Sesuai (S) dengan nilai 2, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 4.

## **F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur**

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai dengan yang diinginkan, oleh karena itu harus memenuhi persyaratan tertentu terutama syarat validitas dan realibilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu hasil penelitian, haruslah memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang didapat (Azwar, 2000).

### **1. Validitas**

Validitas alat ukur dalam suatu penelitian sangat diperlukan karena melalui validitas dapat diketahui seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsinya Arikunto (2002) menyatakan bahwa suatu instrument pengukuran dinyatakan valid apabila mengukur apa yang seharusnya diukur.

Proses validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana butir soal atau pertanyaan angket (alat ukur) menjalankan fungsi alat ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Secara singkat validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil – kecilnya antara subjek yang satu dengan subjek yang lain.

Untuk menguji validitas ini digunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, dengan rumus sebagai berikut :

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

$R_{xy}$  = koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y

$\sum XY$  = jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

$\sum X$  = jumlah skor keseluruhan tiap – tiap subjek

$\sum Y$  = jumlah skor tiap – tiap subjek

$X^2$  = jumlah kuadrat skor X

$y^2$  = jumlah kuadrat skor Y

Nilai validitas butir (koefisien relasi r dari *Product Moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasi karena kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skortotal dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar lagi (Hadi, 2000). Adapun rumus yang dipakai untuk mengkoreksi kelebihan bobot ini adalah rumus *Part Whole* yaitu:

$$R_{bt} = \frac{(R_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(R_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

$R_{bt}$  = koefisien R setelah dikoreksi

$R_{xy}$  = koefisien R sebelum dikoreksi

$SD_x$  = standart deviasi skor item

$SD_y$  = standart deviasi skor total

1 = bilangan konstanta

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan kembali terhadap subjek yang sama dan sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya (Azwar, 1997).

Reliabilitas dari alat ukur diartikan sebagai konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil – hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali kepada subjek yang sama.

Untuk mengetahui berapa besar indeks reliabilitas angket digunakan koefisien Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$A = 2 \left[ \frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

$S_1^2$  Dan  $S_2^2$  = varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

$S_x^2$  = varians skor skala

## G. Metode Analisa Data

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*, yaitu teknik analisa statistik untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk melihat hubungan antara kondisikerja (variabel bebas X) dengan kepuasan kerja (variabel terikat Y). rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

$R_{xy}$  = koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y

$\sum XY$  = jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

$\sum X$  = jumlah skor keseluruhan tiap – tiap subjek

$\sum Y$  = jumlah skor tiap – tiap subjek

$X^2$  = jumlah kuadrat skor X

$y^2$  = jumlah kuadrat skor Y

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu : untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal
2. Uji linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Semua data penelitian ini, mulai dari uji coba skala sampai pada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer SPSS Statistic 18.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dan melalui pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja. ( $r_{xy} = 0,983$ ;  $P = 0,000$ ) Artinya semakin positif lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat RSUD Haji Medan, sebaliknya semakin negatif lingkungan kerja fisik maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan pada RSUD Haji Medan. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Lingkungan kerja fisik (kebersihan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan, pewarnaan, dan jaminan kesehatan) memberikan pengaruh sebesar 96,7% terhadap kepuasan kerja (pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji), dan masih terdapat 3,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Adapun faktor-faktor lain diantaranya hubungan antar karyawan, faktor individual, juga faktor dari luar.
3. Dilihat dari hasil penelitian rata-rata empirik lingkungan kerja fisik adalah 104,93 sedangkan rata-rata hipotetiknya adalah 52,5 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata empirik lebih tinggi dari rata-rata hipotetik, dimana lingkungan kerja fisik tergolong baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja

rata-rata empirik adalah 106,96, sedangkan rata-rata hipotetik kepuasan kerja sebesar 67,5. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata empirik lebih tinggi dari rata-rata hipotetik, dimana kepuasan kerja tergolong tinggi.

## **B. Saran**

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

### 1. Kepada Pimpinan di RSUD Haji Medan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini pihak rumah sakit dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan selama bekerja di RSUD Haji Medan

### 2. Kepada Perawat RSUD Haji Medan

Diharapkan kepada Perawat RSUD Haji Medan untuk tetap menjaga kebersihan serta nyaman dalam ruangan kerja, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang baik dan efisien, seperti berkas yang ditata dengan rapi, sampah yang dibuang pada tempatnya, dan lain – lain.

### 3. Kepada Peneliti selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian yang sejenis, untuk melihat atau lebih memperhatikan teori yang akan digunakan pada penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zaidin. 2001. *Dasar – dasar Keperawatan Profesional*. Jakarta Widya Medika.
- Aprilina, R. 2009. *Teori Kepuasan Kerja*. 25 Desember 2009. <http://rischaaprilina.blogspot.com/2009/12/teori-kepuasan-kerja.html>
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Skala Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. 2002. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- As'ad, Mohamad. 2003. *Psikologi Industri*. Ed 4, Liberti, Yogyakarta
- As'ad, Mohamad. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. 1997. *Metode Penelitian Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 2002. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2004. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2010. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bavendam, J. (2000). “Managing Job Satisfaction”. J. Special Report, Vol 6, Bavendam Research Incorporated, Mercer Island. <http://www.bavendam.com/>.

- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001. *The impact of Varrio's factors on the personality, job satisfaction and turn over intentions of professional accountants. Managerial auditing journal*, Vol. 16 No. 4 pp 234-245
- Gibson J L, Ivancevich J M, Donnelly Jr J H, Konopaske R, (2006), *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. McGraw-hill. Hadi, S. 2000. *Metodologi Research Jilid IV*. Yogyakarta: Andi
- Gie. The Liang. 2000. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hadi, S. 2000. *Metodologi Research Jilid IV*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri, E. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3, Oktober , 1 -16.
- Idrus, M. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial, Edisi kedua*. Jakarta : Erlangga
- Kinanti, Annisa Q. 2012. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi SDM PT. Surveyor Indonesia*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik : Depok
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Luthans, F. 1985. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill
- Locke, E.A.1983. *Social Psychology and Organizational Behavior*. New York; John Wiley and Sons.
- Nazir, Mohammad. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Ghalia

- Mangkunegara, A.P . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Muhaimin. 2004. Hubungan *Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infastuktur Tbk Di Bandung*. Jurnal Psyche. Vol. 1 No.1, 1-11
- Nitisemito, A. S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2001. "*Organizational behavior : a concepts, controversies, application*", (8<sup>th</sup> ed), Englewood Cliffs, Prentice Hall, NJ
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi kedelapan*. Trans. Pujaatmaka, H & Milan, B. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Sarwono, Jonathan. 2005. Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Saragih, H. K. 2010. *Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, dan Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kantor Pusat Medan*. Skripsi (diterbitkan). Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara.

- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung ;  
Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika  
Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi  
Aksara.
- Sunyoto, M.A . 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Tangerang: Penerbit  
Universitas Indonesia.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan  
Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tangkilisan, H. N. S. 2005. *Managemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Testa, Mark R. 1999. *Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction  
and Service Efforts: an Empirical Invetigation. Leadership &  
Organization Development Journal*. Vol 20 No.3 pp. 154-161.
- Undang – Undang RI No. 23 tahun 1992 Tentang Kesehatan.

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	
			Favorable (+)	Unfavorable (-)
Lingkungan Kerja	Kebersihan	lantai	Saya merasa lingkungan kerja saya bersih dan rapi	Saya merasa lingkungan kerja saya tidak bersih dan rapi
			Menurut saya kebersihan di tempat kerja selalu terjaga	Saya merasa kebersihan ditempat kerja tidak dijaga dengan baik
		Berkas - berkas	berkas yang ada diruangan saya selalu disusun rapi	Berkas yang ada diruangan saya selalu berantakan, sehingga saya sulit mencari berkas yang dibutuhkan.
			Berkas yang diruangan selalu disusun sesuai dengan tempatnya	Bekas yang diruangan selalu diletakkan begitu saja.
		Peletakan Tata Ruang	Gorden yang ada diruangan saya selalu dalam keadaan bersih	Gorden yang ada diruangan saya selalu dalam keadaan kotor
			Peletakan meja dan kursi yang ada pada ruangan saya tertata dengan baik sehingga mempermudah saya dalam bekerja	Peletakan meja dan kursi yang ada pada ruangan saya tertata dengan buruk sehingga mempersulit saya dalam bekerja
	Penerangan	Pencahaya-an Lampu	Saya rasa lampu diruangan sudah baik sehingga saya mampu bekerja dengan baik	Menurut saya penerangan lampu diruangan saya tidak baik, sehingga saya sulit menulis laporan
			saya merasa dapat melihat dengan jelas diruangan saya	Saya merasa tidak dapat melihat dengan jelas diruangan saya.
		Matahari	Saya merasa sinar matahari bisa langsung masuk keruangan saya sehingga tidak memerlukan lampu disiang hari	Saya lihat sinar matahari tidak dapat masuk keruangan saya, sehingga apabila tidak menggunakan lampu akan gelap.
	Pertukaran Udara	Ventilasi	Saya merasa sirkulasi udara diruangan saya	Saya merasa pengap didalam ruangan kerja.



			terjaga dengan baik.	
			Ventilasi yang ada diruangan berfungsi dengan baik	Ventilasi yang ada diruangan tidak berfungsi dengan baik
	AC		Suhu diruangan saya sejuk sehingga saya nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Suhu diruangan saya panas sehingga saya merasa gerah
			Suhu udara diruangan saya selalu dibuat stabil sehingga saya merasa nyaman	Suhu diruangan saya jauh dari yang saya harapkan, sehingga saya tidak nyaman
<b>Kebisingan</b>	Musik		Saya dapat bekerja dengan baik karena ruangan saya kondusif	Saya tidak dapat bekerja dengan baik karena ruangan saya tidak kondusif
	Gangguan dari luar ruangan		Dari dalam ruangan saya, saya tidak mendengar suara lalu lalang orang dari luar	Banyak orang yang berlalu lalang didekat ruangan saya
			Ruangan saya menggunakan kedap suara	Ruangan saya selau terbuka, sehingga dapat mendengar suara dari luar
<b>Pewarnaan</b>	cat		Saya lihat ruangan kerja saya memiliki warna yang terang sehingga membuat saya nyaman	Saya melihat ruangan kerja saya memiliki warna yang gelap sehingga membuat saya tidak nyaman
			Saya merasa, perusahaan memperhatikan pewarnaan dinding tempat saya bekerja	Saya merasa, perusahaan tidak memperhatikan pewarnaan dinding tempat saya bekerja.
<b>Jaminan Keamanan</b>	Satpam		Saya merasa satpam sangat mudah dipanggil keruangan saya apabila ada	Saya merasa satpam sangat sulit dipanggil keruangan saya apabila ada keadaan mendesak

			keadaan mendesak	
			Saya merasa satpam selalu siap siaga apabila dibutuhkan	Saya merasa satpam selalu menghilang apabila dibutuhkan



Variabel	Aspek	Indikator	Favorable (+)	Unfavorable (-)	
Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri ( <i>work it self</i> )	Minat terhadap pekerjaan	Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan	Saya merasa tidak perlu untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	
			Saya menyukai setiap pekerjaan yang saya lakukan	Saya mulai merasa bosan dengan yang saya kerjakan	
		Kemampuan Kerja	Saya menyukai segala tantangan dalam pekerjaan saya	Saya merasa tidak sanggup menjalankan tugas saya	
			Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan keahlian saya	Saya merasa beban kerja saya tidak sesuai dengan keahlian saya.	
		Atasan ( <i>Supervision</i> )	kepercayaan	Saya merasa atasan saya mendukung dalam pekerjaan saya	Pekerjaan yang saya lakukan selalu salah menurut atasan
				Saya merasa senang apabila atasan saya dapat mempercayai saya	saya tidak peduli dengan kepercayaan yang telah diberikan atasan kepada saya
	Penghargaan		Atasan membantu saya untuk menyelesaikan tugas yang kurang saya mengerti	Saya kurang bersemangat mengerjakan tugas yang sulit karena atasan saya tidak memperhatikan saya	
			Saya lihat, atasan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi dalam bekerja	Menurut saya, penghargaan yang diberikan atasan pada karyawan yang berprestasi tidaklah begitu penting	
	Teman sekerja ( <i>Worker</i> )	Interaksi Karyawan	Saya merasa solidaritas antar karyawan di ruangan ini sangat baik.	Saya merasa kurang bersemangat bekerja dengan karyawan lain diruangan ini	
			Saya merasa komunikasi saya dengan teman seruangan saya sangat baik	Saya merasa tidak bisa bekerja secara teamwork dengan teman saya	

	<b>Dukungan teman sekerja</b>	Saya dan rekan kerja saling berbagi informasi untuk mendukung pekerjaan	Rekan kerja saya diruangan ini lebih mementingkan dirinya sendiri
		Teman saya sangat peduli ketika saya dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaan	Teman saya tidak peduli apabila saya dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaan
<b>Promosi</b>	<b>Kesempatan Promosi</b>	Prospek promosi yang diberikan perusahaan membuat saya bersemangat dalam bekerja	Saya kurang memiliki harapan untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan
		Perusahaan saya memberikan kesempatan yang luas kepada saya untuk dipromosikan jabatan	Saya merasa kesempatan untuk mendapatkan promosi tidak diberikan secara adil
	<b>Keadilan Promosi</b>	Menurut saya, pihak perusahaan akan mempromosikan karyawan yang prestasi kerjanya bagus	Menurut saya, pihak perusahaan hanya menaikkan jabatan karyawan yang dekat dengan atasan
		Saya beranggapan bahwa, perusahaan telah memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk naik jabatan	Saya merasa perusahaan tidak adil dalam memberikan kenaikan jabatan pada karyawannya.
<b>Gaji</b>	<b>Gaji</b>	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya	Gaji yang saya terima kurang sesuai dengan jabatan dan masa kerja saya
		Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya dalam perusahaan	Gaji yang saya terima kurang sesuai dengan tanggung jawab yang saya pegang
	<b>Bonus</b>	Menurut saya bonus yang saya dapatkan sangat adil	Menurut saya bonus yang saya dapatkan tidak adil

			Menurut saya bonus yang saya dapatkan sesuai dengan yang seharusnya	Menurut saya bonus yang saya dapatkan tidak sesuai dengan yang seharusnya
--	--	--	---	---



data Kepuasan Kerja																																								
NO	NAMA	NOMOR AITEM KEPUASAN KERJA																																		TOTAL				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		35	36		
1		4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	119
2		3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
3		3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	116
4		3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	124	
5		3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	1	4	1	3	118		
6		3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	117	
7		3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	118	
8		2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	115	
9		3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
10		3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	112		
11		3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	114		
12		3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
13		3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	110	
14		3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	120	
15		3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
16		2	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	103	
17		2	2	4	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	4	2	4	2	2	2	97	
18		2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	101	
19		2	1	3	3	3	4	2	4	2	4	2	2	1	2	4	3	2	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	1	4	2	3	4	2	3	100		
20		2	4	3	3	1	3	4	3	3	4	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	4	2	4	3	4	3	1	2	4	2	3	2	1	89		
21		4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	1	2	3	4	3	2	1	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	97		
22		1	2	3	3	2	1	2	3	4	3	1	3	4	2	3	4	3	2	1	1	2	3	2	4	1	3	4	2	3	4	1	2	3	4	3	2	91		
23		2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	2	1	2	3	3	2	4	1	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	102		
24		3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	106		
25		3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	119		
26		3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	104		
27		3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	1	1	2	2	3	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1	2	2	3	2	83		
28		3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	1	3	1	3	1	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	1	2	1	2	1	2	95		
29		3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	92		
30		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	107		
																																							3209	

NO	NAMA	NOMOR AITEM LINGKUNGAN KERJA FISIK																																		TOTAL			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		35		
1		4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	116	
2		3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
3		3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	115	
4		4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	122	
5		4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	1	4	1	116		
6		3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	109	
7		4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	116	
8		3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	114	
9		3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
10		3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	109		
11		3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	110	
12		3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
13		3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	107	
14		3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	118	
15		3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
16		4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	104
17		4	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	98	
18		3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	1	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	99	
19		3	3	3	4	2	4	2	4	2	2	1	2	4	3	2	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	1	4	2	3	4	2	101		
20		3	3	1	3	4	3	3	4	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	1	2	4	2	3	2	89		
21		3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	1	2	3	4	3	2	1	1	3	3	4	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	96	
22		3	3	2	1	2	3	4	3	1	3	4	2	3	4	3	2	1	1	2	3	4	3	2	4	1	3	4	2	3	4	1	2	3	4	3	93		
23		3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	2	1	2	3	3	4	3	2	4	1	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	100		
24		2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	103		
25		3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	116		
26		3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	101		
27		2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1	2	2	3	80		
28		3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	1	3	1	3	1	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	1	2	1	2	1	96		
29		2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	90	
30		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	104		
																																						3148	

## Reliability

### Scale: LINGKUNGAN KERJA FISIK

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.842	35

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1000	.54772	30
VAR00002	3.4000	.49827	30
VAR00003	2.8667	.68145	30
VAR00004	3.2667	.69149	30
VAR00005	3.0667	.69149	30
VAR00006	3.2333	.67891	30





VAR00007	3.2667	.63968	30
VAR00008	3.4667	.50742	30
VAR00009	2.7667	.62606	30
VAR00010	2.6333	.66868	30
VAR00011	2.8000	.92476	30
VAR00012	2.8667	.77608	30
VAR00013	3.0000	.45486	30
VAR00014	2.9333	.82768	30
VAR00015	2.9667	.66868	30
VAR00016	2.7333	.90719	30
VAR00017	2.6000	.89443	30
VAR00018	2.6667	.75810	30
VAR00019	2.8667	.68145	30
VAR00020	3.4000	.49827	30
VAR00021	3.2667	.69149	30
VAR00022	3.0333	.85029	30
VAR00023	2.9667	.85029	30
VAR00024	3.3000	.65126	30
VAR00025	2.6000	.89443	30
VAR00026	3.2667	.73968	30
VAR00027	3.2333	.67891	30
VAR00028	3.0667	.69149	30
VAR00029	3.1000	.54772	30
VAR00030	2.7333	.98027	30
VAR00031	2.8333	.79148	30
VAR00032	2.9333	.78492	30
VAR00033	2.9000	.75886	30

VAR00034	3.1667	.64772	30
VAR00035	2.6333	.66868	30

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.998	2.600	3.467	.867	1.333	.062	35

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	101.8333	93.592	.491	.	.833
VAR00002	101.5333	96.120	.280	.	.838
VAR00003	102.0667	91.237	.568	.	.830
VAR00004	101.6667	95.747	.212	.	.839
VAR00005	101.8667	93.223	.404	.	.834
VAR00006	101.7000	93.872	.362	.	.835
VAR00007	101.6667	95.057	.291	.	.837
VAR00008	101.4667	96.464	.238	.	.838
VAR00009	102.1667	95.661	.249	.	.838
VAR00010	102.3000	98.907	-.019	.	.845
VAR00011	102.1333	91.223	.397	.	.834
VAR00012	102.0667	88.961	.651	.	.826
VAR00013	101.9333	95.030	.435	.	.835
VAR00014	102.0000	93.172	.328	.	.836
VAR00015	101.9667	95.620	.232	.	.839
VAR00016	102.2000	90.924	.425	.	.833

VAR00017	102.3333	91.333	.407	.	.834
VAR00018	102.2667	89.789	.608	.	.828
VAR00019	102.0667	91.237	.568	.	.830
VAR00020	101.5333	96.120	.280	.	.838
VAR00021	101.6667	98.644	-.002	.	.845
VAR00022	101.9000	94.438	.238	.	.839
VAR00023	101.9667	91.068	.450	.	.832
VAR00024	101.6333	93.344	.424	.	.834
VAR00025	102.3333	91.333	.407	.	.834
VAR00026	101.6667	93.540	.350	.	.836
VAR00027	101.7000	100.562	-.141	.	.848
VAR00028	101.8667	93.223	.404	.	.834
VAR00029	101.8333	93.592	.491	.	.833
VAR00030	102.2000	94.372	.198	.	.842
VAR00031	102.1000	92.852	.368	.	.835
VAR00032	102.0000	90.138	.560	.	.829
VAR00033	102.0333	93.275	.358	.	.835
VAR00034	101.7667	95.909	.218	.	.839
VAR00035	102.3000	98.907	-.019	.	.845

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
104.9333	99.099	9.95484	35

## Reliability

### Scale: KEPUASAN KERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.864	36

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.7667	.62606	30
VAR00002	2.9000	.80301	30
VAR00003	3.1000	.54772	30
VAR00004	3.4000	.49827	30
VAR00005	2.8667	.68145	30
VAR00006	3.2667	.69149	30



VAR00007	3.0667	.69149	30
VAR00008	3.2333	.67891	30
VAR00009	3.2667	.63968	30
VAR00010	3.4667	.50742	30
VAR00011	2.7667	.62606	30
VAR00012	2.6333	.66868	30
VAR00013	2.8000	.92476	30
VAR00014	2.8667	.77608	30
VAR00015	3.0000	.45486	30
VAR00016	2.9333	.82768	30
VAR00017	2.9667	.66868	30
VAR00018	2.7333	.90719	30
VAR00019	2.6000	.89443	30
VAR00020	2.6667	.75810	30
VAR00021	2.8667	.68145	30
VAR00022	3.4000	.49827	30
VAR00023	2.9667	.85029	30
VAR00024	3.3000	.65126	30
VAR00025	2.6000	.89443	30
VAR00026	3.2667	.73968	30
VAR00027	3.2333	.67891	30
VAR00028	3.0667	.69149	30
VAR00029	3.1000	.54772	30
VAR00030	2.7333	.98027	30
VAR00031	2.8333	.79148	30
VAR00032	2.9333	.78492	30
VAR00033	2.9000	.75886	30

VAR00034	3.1667	.64772	30
VAR00035	2.6333	.66868	30
VAR00036	2.6667	.66089	30

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.971	2.600	3.467	.867	1.333	.063	36

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	104.2000	110.097	.338	.	.860
VAR00002	104.0667	106.271	.484	.	.856
VAR00003	103.8667	109.913	.411	.	.859
VAR00004	103.5667	111.220	.329	.	.861
VAR00005	104.1000	106.024	.602	.	.854
VAR00006	103.7000	110.769	.253	.	.862
VAR00007	103.9000	108.369	.423	.	.858
VAR00008	103.7333	109.720	.334	.	.860
VAR00009	103.7000	110.838	.273	.	.861
VAR00010	103.5000	112.603	.192	.	.863
VAR00011	104.2000	110.097	.338	.	.860
VAR00012	104.3333	113.471	.071	.	.866
VAR00013	104.1667	106.489	.397	.	.859
VAR00014	104.1000	102.990	.720	.	.851
VAR00015	103.9667	111.068	.381	.	.860

VAR00016	104.0333	108.102	.357	.	.860
VAR00017	104.0000	110.138	.310	.	.861
VAR00018	104.2333	105.702	.451	.	.857
VAR00019	104.3667	106.999	.385	.	.859
VAR00020	104.3000	104.355	.646	.	.853
VAR00021	104.1000	106.024	.602	.	.854
VAR00022	103.5667	111.220	.329	.	.861
VAR00023	104.0000	107.655	.371	.	.859
VAR00024	103.6667	109.609	.359	.	.860
VAR00025	104.3667	106.999	.385	.	.859
VAR00026	103.7000	110.286	.264	.	.862
VAR00027	103.7333	117.099	-.179	.	.871
VAR00028	103.9000	108.369	.423	.	.858
VAR00029	103.8667	109.913	.411	.	.859
VAR00030	104.2333	109.978	.194	.	.865
VAR00031	104.1333	107.982	.384	.	.859
VAR00032	104.0333	105.344	.557	.	.855
VAR00033	104.0667	108.064	.399	.	.859
VAR00034	103.8000	111.614	.212	.	.863
VAR00035	104.3333	113.471	.071	.	.866
VAR00036	104.3000	107.252	.529	.	.856

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106.9667	114.930	10.72054	36

## NPar Tests

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
LINGKUNGAN KERJA FISIK	30	104.9333	9.95484	80.00	122.00
KEPUASAN KERJA	30	106.9667	10.72054	83.00	124.00

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LINGKUNGAN KERJA FISIK	KEPUASAN KERJA
N		30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	104.9333	106.9667
	Std. Deviation	9.95484	10.72054
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.144
	Positive	.066	.079
	Negative	-.092	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.503	.789
Asymp. Sig. (2-tailed)		.962	.562

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## Explore

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
LINGKUNGAN KERJA FISIK	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

### Descriptives

		Statistic	Std. Error	
LINGKUNGAN KERJA FISIK	Mean	104.9333	1.81750	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	101.2161	
		Upper Bound	108.6505	
	5% Trimmed Mean	105.2778		
	Median	105.0000		
	Variance	99.099		
	Std. Deviation	9.95484		
	Minimum	80.00		
	Maximum	122.00		
	Range	42.00		
	Interquartile Range	16.25		
	Skewness	-.445	.427	
	Kurtosis	-.152	.833	

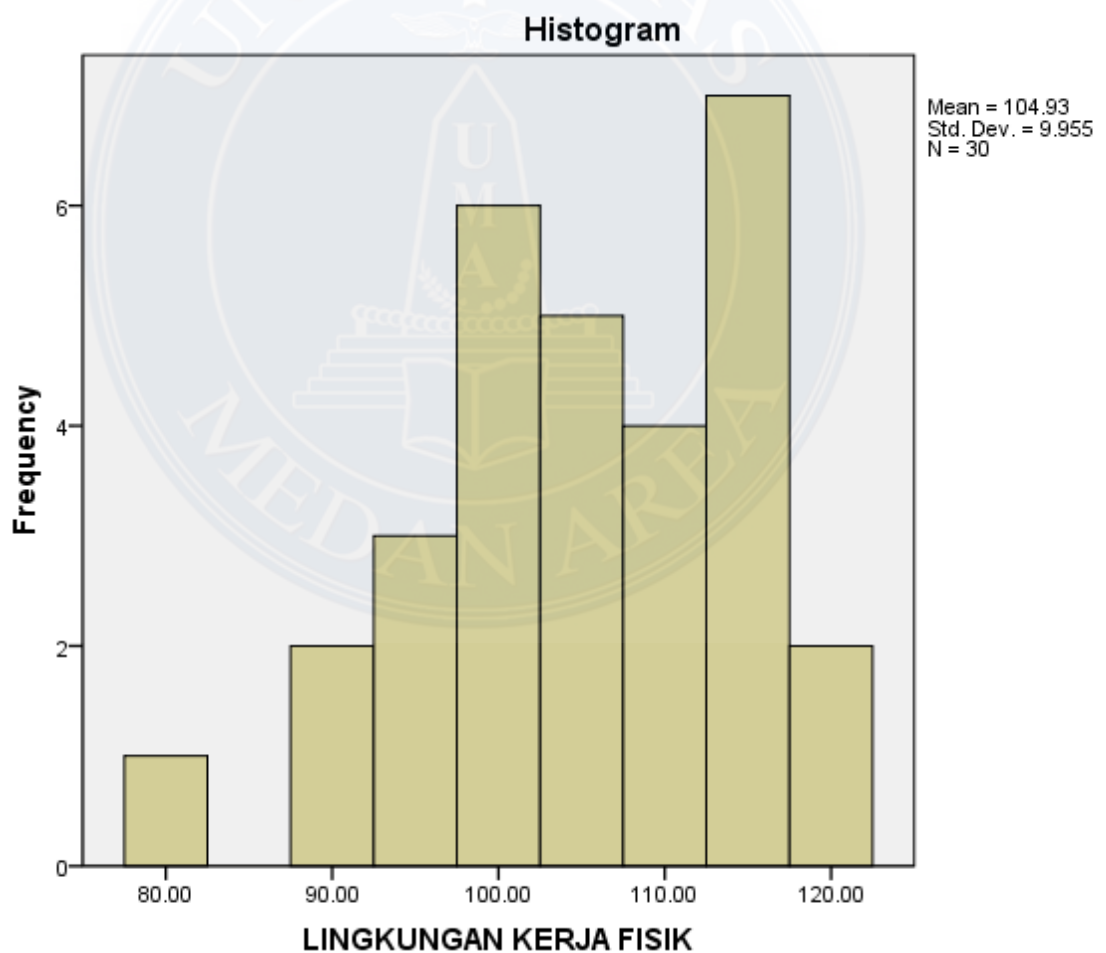
### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.092	30	.200*	.970	30	.544

a. Lilliefors Significance Correction

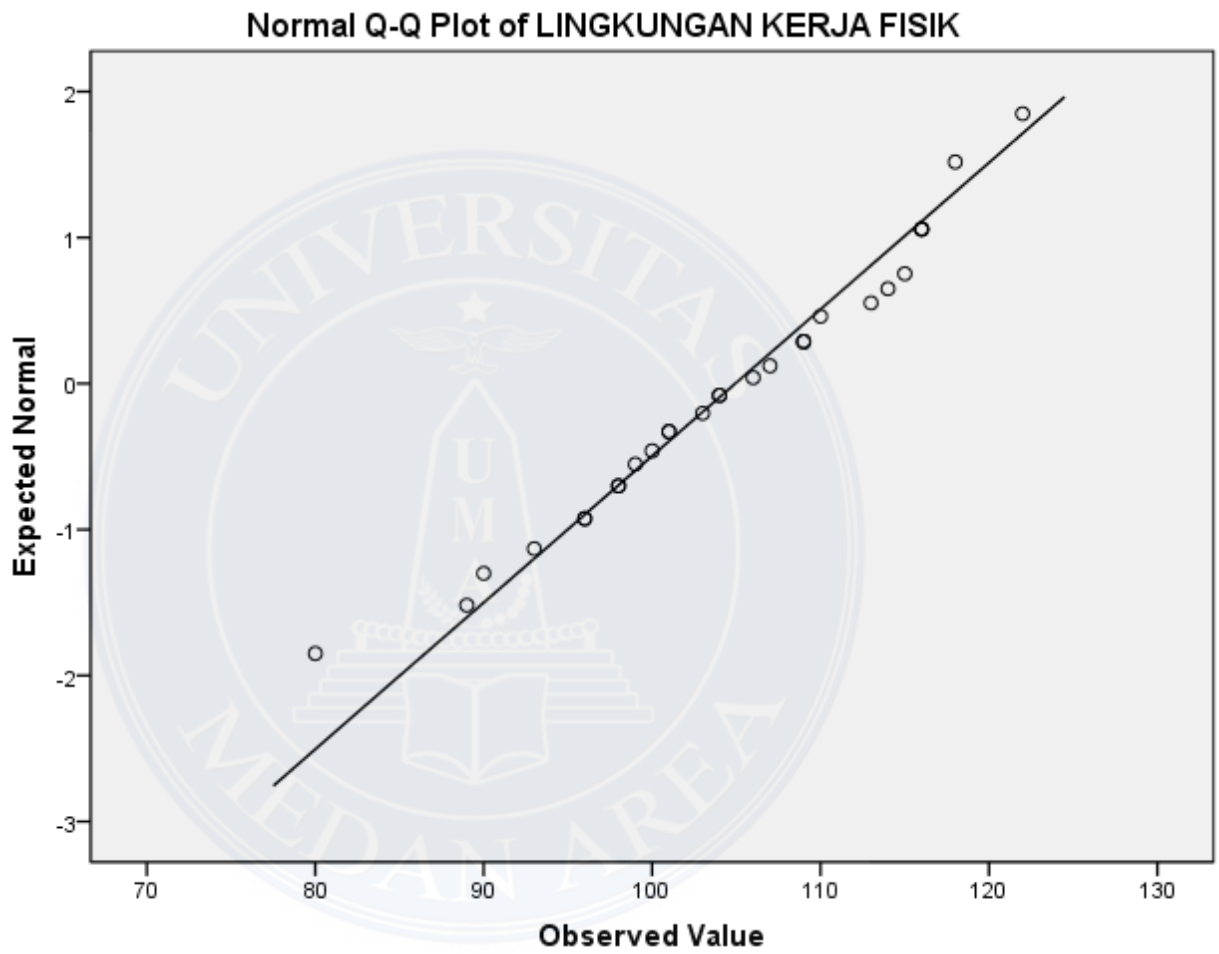
\*. This is a lower bound of the true significance.

### Histograms

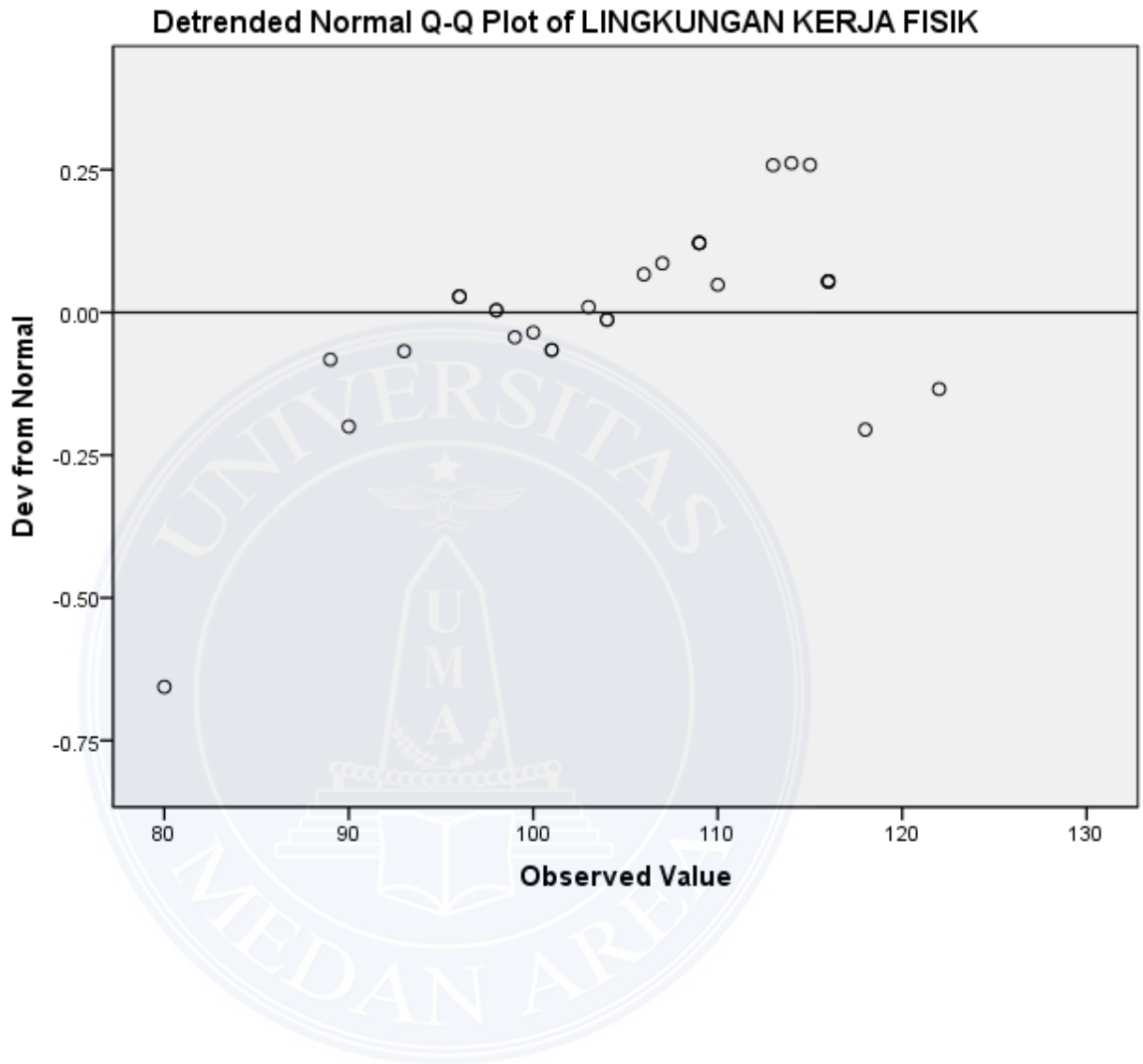


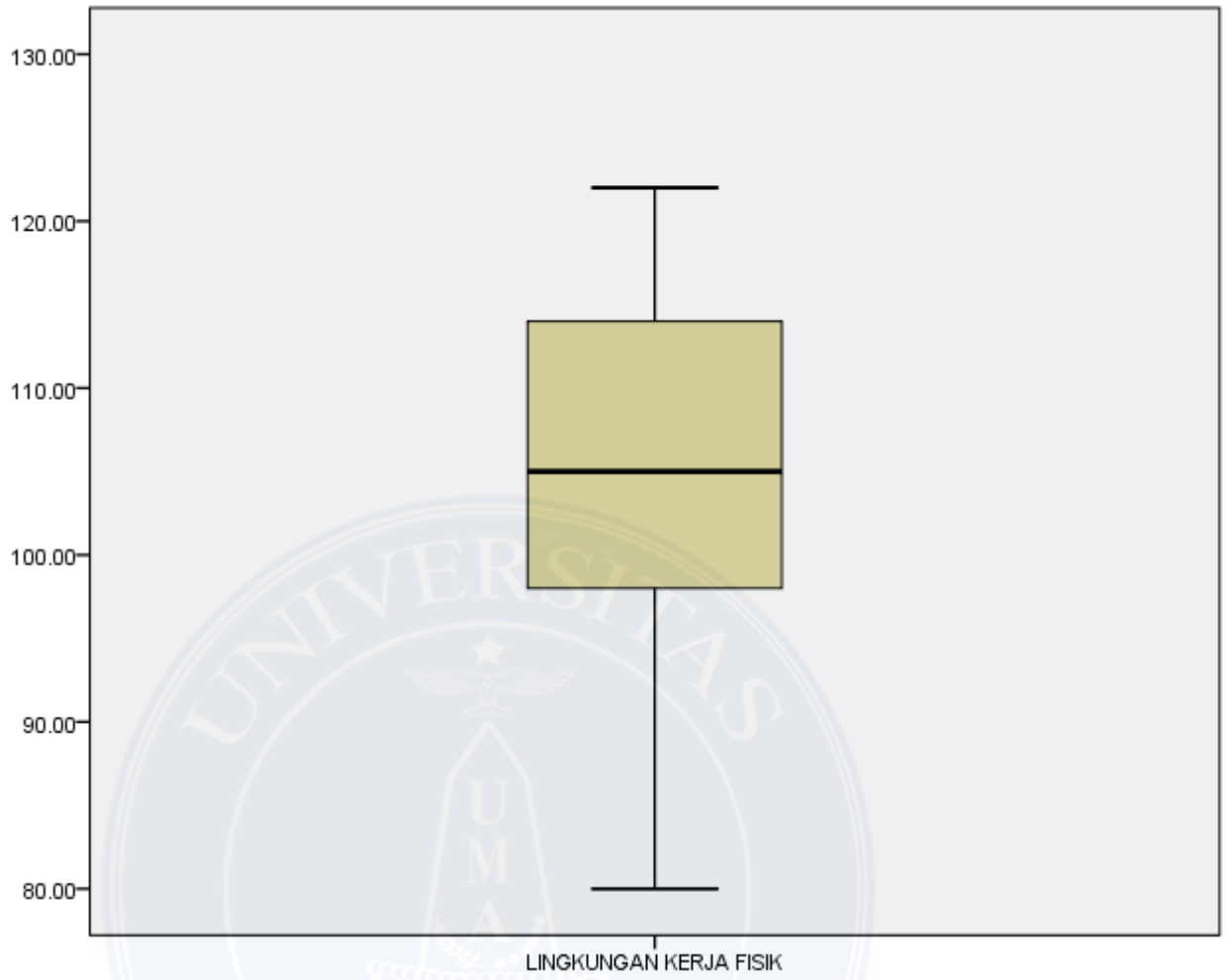
## Stem-and-Leaf Plots

## Normal Q-Q Plots



## Detrended Normal Q-Q Plots





## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
LINGKUNGAN KERJA FISIK * KEPUASAN KERJA	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

### Report

#### LINGKUNGAN KERJA FISIK

KEPUASAN KERJA	Mean	N	Std. Deviation
83.00	80.0000	1	.
89.00	89.0000	1	.
91.00	93.0000	1	.
92.00	90.0000	1	.
95.00	96.0000	1	.
97.00	97.0000	2	1.41421
100.00	101.0000	1	.
101.00	99.0000	1	.
102.00	99.0000	2	1.41421
103.00	104.0000	1	.
104.00	101.0000	1	.
106.00	103.0000	1	.
107.00	104.0000	1	.
108.00	106.0000	1	.

110.00	107.0000	1	.
112.00	109.0000	1	.
114.00	109.5000	2	.70711
115.00	114.0000	1	.
116.00	114.0000	2	1.41421
117.00	109.0000	1	.
118.00	116.0000	2	.00000
119.00	116.0000	2	.00000
120.00	118.0000	1	.
124.00	122.0000	1	.
Total	104.9333	30	9.95484

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df
LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	2867.367	23
FISIK * KEPUASAN KERJA		Linearity	2778.139	1
		Deviation from Linearity	89.228	22
	Within Groups		6.500	6
	Total		2873.867	29

**ANOVA Table**

			Mean Square	F
LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	124.668	115.078
FISIK * KEPUASAN KERJA		Linearity	2778.139	2564.436
		Deviation from Linearity	4.056	3.744

Within Groups	1.083
Total	

**ANOVA Table**

			Sig.
LINGKUNGAN KERJA FISIK * KEPUASAN KERJA	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.054
	Within Groups		
	Total		

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
LINGKUNGAN KERJA FISIK * KEPUASAN KERJA	.983	.967	.999	.998



## Correlations

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LINGKUNGAN KERJA FISIK	104.9333	9.95484	30
KEPUASAN KERJA	106.9667	10.72054	30

### Correlations

		LINGKUNGAN KERJA FISIK	KEPUASAN KERJA
LINGKUNGAN KERJA FISIK	Pearson Correlation	1	.983**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.983**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

### DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri anda :

1. Nama (inisial) :
2. Usia :
3. Alamat :

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban. Berikan tanda (X) pada kotak pilihan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada diri anda.

Pilih jawabannya adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Dalam Skala ini tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar, asalkan anda menjawabnya dengan jujur. Kerahasiaan identitas dan jawaban anda dijamin oleh peneliti. Oleh karena itu, usahakan agar jangan sampai ada nomor yang terlewat untuk dijawab.

Kami ucapkan terimakasih atas kerjasama, bantuan serta kesediaan anda untuk mengisi skala ini.

I. Jawablah dari salah satu pernyataan berikut:

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa lingkungan kerja saya bersih dan rapi				
2.	Saya melihat ruangan kerja saya memiliki warna yang gelap sehingga membuat saya tidak nyaman				
3.	Saya merasa satpam sangat sulit dipanggil keruangan saya apabila ada keadaan mendesak				
4.	Gorden yang ada diruangan saya selalu dalam keadaan kotor				
5.	Saya rasa lampu diruangan sudah baik sehingga saya mampu bekerja dengan baik				
6.	Saya lihat ruangan kerja saya memiliki warna yang terang sehingga membuat saya nyaman				
7.	Saya merasa sinar matahari bisa langsung masuk keruangan saya sehingga tidak memerlukan lampu disiang hari				
8.	Saya lihat sinar matahari tidak dapat masuk keruangan saya, sehingga apabila tidak menggunakan lampu akan gelap.				
9.	Suhu udara diruangan saya selalu dibuat stabil sehingga saya merasa nyaman				
10.	Saya dapat bekerja dengan baik karena ruangan saya kondusif				
11.	Dari dalam ruangan saya, saya tidak mendengar suara lalu lalang orang dari luar				
12.	Saya merasa sirkulasi udara diruangan saya terjaga dengan baik.				
13.	Ventilasi yang ada diruangan berfungsi dengan baik				
14.	Saya merasa lingkungan kerja saya tidak bersih dan rapi				
15.	berkas yang ada diruangan saya selalu disusun rapi				
16.	Peletakan meja dan kursi yang ada pada ruangan saya tertata dengan baik sehingga mempermudah saya dalam bekerja				
17.	Menurut saya penerangan lampu diruangan saya tidak baik, sehingga saya sulit menulis laporan				
18.	Saya merasa pengap didalam ruangan kerja.				
19.	Suhu diruangan saya jauh dari yang saya harapkan, sehingga saya tidak nyaman				
20.	Suhu diruangan saya sejuk sehingga saya nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
21.	Saya tidak dapat bekerja dengan baik karena ruangan saya tidak kondusif				

22	Suhu diruangan saya panas sehingga saya merasa gerah				
23	Berkas yang ada diruangan saya selalu berantakan, sehingga saya sulit mencari berkas yang dibutuhkan.				
24	Banyak orang yang berlalu lalang didekat ruangan saya				
25	Bekas yang diruangan selalu diletakkan begitu saja.				
26	Peletakan meja dan kursi yang ada pada ruangan saya tertata dengan buruk sehingga memperpersulit saya dalam bekerja				
27	Gorden yang ada diruangan saya selalu dalam keadaan bersih				
28	Saya merasa tidak dapat melihat dengan jelas diruangan saya.				
29	Ventilasi yang ada diruangan tidak berfungsi dengan baik				
30	Saya merasa, perusahaan tidak memperhatikan pewarnaan dinding tempat saya bekerja				
31	Ruangan saya menggunakan kedap suara				
32	Saya merasa satpam selalu siap siaga apabila dibutuhkan				
33	Saya merasa, perusahaan memperhatikan pewarnaan dinding tempat saya bekerja				
34	Ruangan saya selau terbuka, sehingga dapat mendengar suara dari luar				
35	Saya merasa kebersihan ditempat kerja tidak dijaga dengan baik				
36	saya merasa dapat melihat dengan jelas diruangan saya				
37	Berkas yang diruangan selalu disusun sesuai dengan tempatnya				
38	Saya merasa satpam selalu menghilang apabila dibutuhkan				
39	Menurut saya kebersihan di tempat kerja selalu terjaga				
40	Saya merasa satpam sangat mudah dipanggil keruangan saya apabila ada keadaan mendesak				

II. Jawablah dari salah satu pernyataan berikut:

No.	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan				
2	Saya mulai merasa bosan dengan yang saya kerjakan				
3	Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan keahlian saya				
4	Pekerjaan yang saya lakukan selalu salah menurut atasan				
5	Atasan membantu saya untuk menyelesaikan tugas yang kurang saya mengerti				
6	Menurut saya, penghargaan yang diberikan atasan pada karyawan yang berprestasi tidaklah begitu penting				
7	Saya merasa komunikasi saya dengan teman seruangan saya sangat baik				
8	Teman saya sangat peduli ketika saya dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
9	Saya merasa tidak perlu untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu				
10	Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan				
11	Saya merasa perusahaan tidak adil dalam memberikan kenaikan jabatan pada karyawannya.				
12	Saya kurang bersemangat mengerjakan tugas yang sulit karena atasan saya tidak memperhatikan saya				
13	Teman saya tidak peduli apabila saya dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
14	Prospek promosi yang diberikan perusahaan membuat saya bersemangat dalam bekerja				
15	Menurut saya bonus yang saya dapatkan sesuai dengan yang seharusnya				
16	Gaji yang saya terima kurang sesuai dengan jabatan dan masa kerja saya				
17	Saya merasa senang apabila atasan saya dapat mempercayai saya				
18	Saya merasa tidak sanggup menjalankan tugas saya				
19	Menurut saya, pihak perusahaan hanya menaikkan jabatan karyawan yang dekat dengan atasan				
20	Saya merasa komunikasi saya dengan teman seruangan saya sangat baik				
21	Saya menyukai setiap pekerjaan yang saya lakukan				
22	Saya lihat, atasan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi dalam bekerja				
23	Menurut saya bonus yang saya dapatkan tidak				

	sesuai dengan yang seharusnya				
24	Menurut saya bonus yang saya dapatkan tidak adil				
25	Saya dan rekan kerja saling berbagi informasi untuk mendukung pekerjaan				
26	Saya merasa beban kerja saya tidak sesuai dengan keahlian saya.				
27	Saya menyukai segala tantangan dalam pekerjaan saya				
28	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya				
29	Saya merasa kurang bersemangat bekerja dengan karyawan lain diruangan ini				
30	Saya merasa atasan saya mendukung dalam pekerjaan saya				
31	Menurut saya bonus yang saya dapatkan sangat adil				
32	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya dalam perusahaan				
33	Gaji yang saya terima kurang sesuai dengan tanggung jawab yang saya pegang				
34	Saya beranggapan bahwa, perusahaan telah memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk naik jabatan				
35	Saya kurang memiliki harapan untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan				
36	Saya merasa kesempatan untuk mendapatkan promosi tidak diberikan secara adil				
37	Menurut saya, pihak perusahaan akan mempromosikan karyawan yang prestasi kerjanya bagus				
38	saya tidak peduli dengan kepercayaan yang telah diberikan atasan kepada saya				
39	Saya merasa tidak bisa bekerja secara teamwork dengan teman saya				
40	Rekan kerja saya diruangan ini lebih mementingkan dirinya sendiri				



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN**

Jl. Rumah Sakit Haji - Medan Estate 20237 Telp. (061) 6619520, (061) 6619521 Fax. (061) 6619519  
Website : [Rshajimedan.sumutprov.go.id](http://Rshajimedan.sumutprov.go.id) Email : [rshajimedan@gmail.com](mailto:rshajimedan@gmail.com)



Nomor : 81/SR/DIKLIT/RSUHM/VII/2017  
Lamp : --  
Hal. : Selesai Riset/Penelitian.

Medan, 17 Juli 2017

Kepada : Yth, DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
di tempat.

Dengan hormat.

Bidang DIKLIT Rumah Sakit Haji Medan dengan ini menyatakan bahwa :

NAMA : APRILIA HIKARI DEWI  
N I M / N P M : 14 860 0458  
PROGRAM STUDI : ILMU PSIKOLOGI  
FAKULTAS : PSIKOLOGI  
JUDUL : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSU  
HAJI MEDAN.

Adalah benar telah melaksanakan Riset / Penelitian di Rumah Sakit Umum  
Haji Medan.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Rumah Sakit Umum Haji Medan

**Dr. YULINDA ELVI NASUTION, M.Kes**  
Ka. Bid. Pendidikan & Penelitian





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 766 /FPSI/01.10/V/2017  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 18 Mei 2017

Yth, Direktur Rumah Sakit Haji Medan  
Jl.Rumah Sakit Haji Medan  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Aprilia Hikari Dewi  
NPM : 14 860 0458  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Rumah Sakit Haji Medan Jl.Rumah Sakit Haji Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSU Haji Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Rumah Sakit** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip