

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TK.IV GUNTUNG PAYUNG

THE RELATIONSHIP OF THE WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEES' WORK MOTIVATION AT GUNTUNG PAYUNG TK.IV HOSPITAL

Arsynthia Dewi^{1*}, Melinda Restu Pertiwi², Asni Hasaini³

^{1,2}Prodi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Intan Martapura, Kab. Banjar, Indonesia

³Prodi Diploma Tiga Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Intan Martapura, Kab. Banjar, Indonesia

Email : arsynthia164@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan dengan segala macam sumber daya manusia di dalamnya. Karyawan dan pihak rumah sakit harus menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memiliki motivasi dalam bekerja guna memberikan kinerja yang baik bagi rumah sakit maupun masyarakat. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit. **Metode:** Desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Variabel bebas (lingkungan kerja) dengan variabel terikat (motivasi kerja). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan medis dan nonmedis dari semua divisi/bagian Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung sebanyak 98 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja. Analisis data menggunakan uji korelasi Spearman Rho. **Hasil:** Hasil uji *Spearman Rho*, diperoleh nilai $p = 0,738$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p > 0,05$) sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dengan motivasi kerja Karyawan Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung memiliki hubungan yang erat. **Kesimpulan:** Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung. **Saran:** Disarankan kepada Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung agar meningkatkan kenyamanan di lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, rumah sakit

ABSTRACT

Introduction: A hospital is a health service institution with various human resources. Employees and the hospital must create a good work environment and be motivated to work to provide good performance for the hospital and society. **Objective:** This study aims to analyze the relationship between the work environment and hospital employee work motivation. **Method:** Quantitative research design with a correlational approach. Independent variable (work environment) with dependent variable (work motivation). The population in this study was all medical and non-medical employees from all divisions/sections of Tk.IV Guntung Payung Hospital, totaling 98 people. The sample in this study consisted of 40 respondents who were taken using simple random sampling techniques. The instrument used in this research was a questionnaire about the work environment and work motivation. Data analysis used the Spearman Rho correlation test. **Results:** The results of the Sperm Rho test obtained a value of $p = 0.738$ with a significance level of 0.000 ($p > 0.05$), so it can be seen that the work environment and the work motivation of the employees at Tk.IV Guntung Payung Hospital has a close relationship. **Conclusion:** There is a relationship between the work environment and employee work motivation at Tk.IV Guntung Payung Hospital. Suggestion: It is recommended to Tk.IV Guntung Payung Hospital to increase comfort in the work environment to increase employee work motivation.

Keywords: *work environment, work motivation, hospital*

Cite this as : Dewi A, Pertiwi MR, Hasaini A. (2024). *Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung*. Journal of Intan Hospital Administration, 1 (2) 73-81.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi padat karya dengan segala macam sumber daya manusia didalamnya. Karyawan yang bekerja di rumah sakit akan menemukan dan berhubungan langsung dengan konsumen internal maupun konsumen eksternal (Herliani, 2020). Motivasi menjadi sebuah faktor yang mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antarpersonal dan kesempatan untuk bekerja. Motivasi merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih efisien (Bahtiar, 2020).

Data *National Safety Council* di Amerika Serikat menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di rumah sakit hanya sebesar 41% lebih rendah dari pekerja di industri lain. *World Health Organization* (WHO) telah menetapkan pentingnya penerapan standar lingkungan kerja pada tenaga kesehatan dalam setiap pelayanan untuk mencegah peningkatan infeksi nosokomial. Berdasarkan penelitian pada Rumah Sakit Fatimah Ketapang didapatkan hasil motivasi kerja karyawan hanya sebesar 3,96% (Pandu, 2021). Hasil penelitian motivasi terhadap kinerja karyawan di salah satu rumah sakit di Kalimantan Selatan mendapatkan nilai motivasi kerja yang rendah sebesar 46.6% (Zakiyah *et al.*, 2020).

Motivasi karyawan terdiri dari dua faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal namun lingkungan kerja menjadi faktor utama yang memberikan pengaruh besar dalam memunculkan motivasi kerja (Fransiska, 2022). Menurut Hyari (Wibowo, 2015) lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan, kondisi kerja dan hubungan karyawan di dalam rumah sakit. Lingkungan kerja setiap rumah sakit berbeda, kondisi ini menyebabkan lingkungan kerja disekitar pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Mahrofi *et al.*, 2018).

Dengan kemajuan teknologi dalam beberapa tahun terakhir tuntutan dalam bekerja juga meningkat. Inilah alasan mengapa semakin besar perusahaan termasuk di rumah sakit masalah semakin sulit di lingkungan kerja karyawan rumah sakit. Masalah manajemen rumah sakit meningkatkan kebutuhan akan pemimpin yang baik yang dapat mengarahkan para karyawan untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan rumah sakit. Pada dasarnya apabila rumah sakit ingin meraih hasil yang optimal sesuai dengan target yang ditentukan maka rumah sakit haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan, seperti memberikan pujian atas pekerjaannya, memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki prestasi atau memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya (Yuli Ermawati & Amboningtyas, 2017). Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan (Wijaya, 2017). Berdasarkan dari uraian permasalahan tersebut, hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor utama dalam tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu: variabel bebas (lingkungan kerja) dengan variabel terikat (motivasi kerja). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan medis dan nonmedis dari semua divisi/bagian Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung sebanyak 98 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja. Analisis data menggunakan uji korelasi Spearman Rho.

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian ditampilkan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia, Divisi atau Bagian Kerja, Lama Bekerja, Status Kepegawaian, Reward

No.	Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	14	35%
2	Perempuan	26	65%
Total		40	100%
Pendidikan Terakhir			
1	SMA	7	17,5
2	Diploma	23	57,5%
3	S1	10	25%
4	S2	0	0%
Total		40	100%
Kelompok Usia			
1	18-27	18	45%
2	28-37	14	35%
3	38-47	5	12,5
4	48-59	3	7,5%
5	>60	0	0%
Total		40	100%
Bagian Kerja			
1	Pelayanan Medis	6	15%
2	Penunjang Medis	11	27,5%
3	Keperawatan	9	22,5
4	Keuangan	4	10%
5	Sarana dan Prasarana	3	7,5%
6	Manajemen	7	17,5%
Total		40	100%
Lama Bekerja			
1	< 1 Tahun	20	50%
2	1-5 Tahun	2	5%
3	> 5 Tahun	18	45%
Total		40	100%
Status Kepegawaian			
1	Tetap	17	42,5%
2	Tidak Tetap	23	57,5%
Total		40	100%
Mendapatkan Reward			
1	Ya	6	15%
2	Tidak	34	85%
Total		40	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan berjumlah 26 orang responden (65%) dari 40 orang responden, dan laki-laki berjumlah 14 orang responden (35%) dari 40 responden. Sedangkan jumlah responden paling banyak berdasarkan pendidikan terakhir yaitu Diploma berjumlah 23 orang responden (57,5%) dari 40 orang responden, kemudian Sarjana (S1) berjumlah 10 orang responden (25%) dari 40 orang responden, SMA berjumlah 7 orang responden (17,5%) dari 40 orang responden. Sedangkan jumlah responden paling banyak berdasarkan usia yaitu 18-27 tahun berjumlah 18 orang responden (45%) dari 40 orang responden, kemudian usia 28-37 tahun berjumlah 14 orang responden (35%) dari 40 orang responden, selanjutnya 38-47 tahun berjumlah 5 orang responden (12,5%) dari 40 orang responden dan 48-59 berjumlah 3 orang responden (7,5%) dari 40 orang responden.

Jumlah responden paling banyak berdasarkan divisi/bagian kerja yaitu bagian Penunjang Medis berjumlah 11 orang responden (27,5%) dari 40 orang responden, kemudian dari Divisi Keperawatan berjumlah 9 orang responden (22,5%) dari 40 orang responden, Divisi Manajemen berjumlah 7 orang responden (17,5%) dari 40 orang responden, Divisi Pelayanan Medis berjumlah 6 orang responden (15%) dari 40 orang responden, Divisi Keuangan berjumlah 4 orang responden (10%) dari 40 orang responden, Divisi Sarana dan Prasarana berjumlah 3 orang responden (7,5%) dari 40 orang responden. Sedangkan jumlah responden paling banyak berdasarkan lama bekerja yaitu < 1 tahun berjumlah 20 orang responden (50%) dari 40 orang responden, kemudian > 5 tahun berjumlah 18 orang responden (45%) dari 40 orang responden, dan 1-5 tahun berjumlah 2 orang responden (5%) dari 40 orang responden.

Jumlah responden paling banyak berdasarkan status kepegawaian tidak tetap sebanyak 23 orang responden (57,5%) dari 40 orang responden, dan status kepegawaian tetap berjumlah 17 orang responden (42,5%) dari 40 orang responden. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung didominasi oleh karyawan tidak tetap. Sedangkan karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung didominasi oleh karyawan yang mendapatkan *reward* sebanyak 34 orang responden (85%) dari 40 orang responden dan karyawan yang tidak mendapatkan *reward* berjumlah 6 orang responden (15%) dari 40 orang responden.

Tabel 2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerjadi Rumah Sakit TK.IV Guntung Payung

Lingkungan Kerja * Motivasi Crosstabulation							
Count		Motivasi				Total	%
		Tinggi	%	Rendah	%		
Lingkungan Kerja	Baik	30	75	1	3	31	77,5
	Kurang Baik	8	20	1	3	9	22,5
Total		38	95	2	5	40	100

Sumber: Data Primer yang Diolah Tahun 2023

Hasil dari uji korelasi menggunakan metode *crosstabulation* menggunakan aplikasi SPSS 25.0 menunjukkan bahwa karyawan dengan lingkungan kerja baik dengan motivasi tinggi memiliki persentase 75% dan karyawan dengan lingkungan kerja kurang baik dengan motivasi tinggi memiliki persentase 20%. Sedangkan sisanya dari total menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dengan motivasi rendah memiliki 2,5% dan lingkungan kerja kurang baik dengan motivasi rendah sebanyak 2,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung memiliki hubungan yang erat.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data karakteristik responden menunjukkan bahwa di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung memiliki lebih banyak karyawan berjenis kelamin perempuan dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa segi jenis kelamin bahwa jumlah mayoritas karyawan perempuan cenderung di rekrut di rumah sakit karena memiliki pelayanan yang lebih baik sedangkan karyawan laki-laki relatif memiliki tingkat pelayanan masih kurang baik yang lebih rendah. Hal tersebut didukung oleh teori Becti (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden yang merupakan karyawan RSIA IBI Surabaya berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung karyawan perempuan memiliki sifat yang memiliki pelayanan yang baik terhadap pasien dan memotivasi satu karyawan dengan yang lain yang membuat lingkungan kerja menjadi kondusif.

Dalam Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung terdapat dukungan dan budaya organisasi. Sehingga Budaya organisasi yang mendukung kesetaraan *gender* dan menyediakan dukungan terhadap karyawan perempuan dalam mengatasi hambatan karier dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang berjenis kelamin perempuan dibandingkan yang berjenis kelamin laki-laki. Jika lingkungan kerja tidak mendukung dan tidak mendukung kesetaraan, karyawan perempuan mungkin mengalami motivasi kerja yang lebih rendah.

Hasil lainnya dari data demografi menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung memiliki lebih banyak karyawan dengan pendidikan terakhir diploma selanjutnya disusul S1 dan SMA, ini dikarenakan lebih banyak karyawan lulusan diploma keperawatan dan diploma kebidanan memiliki fokus jurusan yang lebih baik dalam segi kesehatan yang cocok di rumah sakit seperti keperawatan dan kebidanan. Hal tersebut didukung oleh Adiwinata (2014) bahwa karyawan berpendidikan tinggi memiliki motivasi yang lebih besar dibandingkan dengan pendidikan lainnya karena diploma lebih fokus dalam jurusan kesehatan jika diterjunkan di rumah sakit. Berdasarkan penjelasan

tersebut diketahui bahwa banyak karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung berpendidikan diploma saat bekerja di rumah sakit memiliki pelayanan yang baik, sebab mereka memiliki pengalaman dinas di rumah sakit selain belajar di kampus.

Selanjutnya segi usia pada karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung lebih didominasi oleh karyawan dengan umur 18-27 tahun dimana umur tersebut memiliki produktifitas yang tinggi menurut teori Ramadhan (2017). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu, yaitu penelitian Becti (2018), bahwa karyawan RSIA IBI Surabaya didapatkan bahwa mayoritas responden yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 39 orang. Berdasarkan hal tersebut karyawan yang berusia 18-27 tahun biasanya masih memiliki tingkat energi yang tinggi dalam melayani pasien maupun karyawan lain dalam membantu menyelesaikan tugas. Selain energi yang dimiliki, karyawan dengan usia 18-27 tahun masih memiliki kondisi kesehatan yang baik, sehingga hal tersebut membantu mereka untuk tetap fokus dan produktif dalam pekerjaan karyawan.

Berdasarkan divisi atau bagian kerja pada responden di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung didominasi oleh bagian penunjang medis dan keperawatan, penunjang medis memiliki beberapa bagian didalamnya seperti CSSD, Gizi,

Laboratorium dan Rekam Medis. Teori dari Herzberg (2005) terdapat faktor motivasi berkaitan dengan kebutuhan psikologis seperti rasa prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab membuat karyawan di bidang penunjang medis dan rekanan mungkin merasa termotivasi oleh faktor-faktor motivasi seperti rasa prestasi dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Penelitian terdahulu oleh Dewi (2021) menunjukkan bahwa motivasi karyawan di bidang medis memiliki hubungan positif dengan kepuasan pasien dan kualitas pelayanan di rumah sakit. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa karyawan dalam dukungan medis dan keperawatan memiliki minat yang kuat dalam profesi perawatan kesehatan. Hal ini menginspirasi bagian penunjang medis dan keperawatan untuk memberikan layanan terbaik dan membantu pasien dalam proses penyembuhan mereka. Selain itu, karyawan di sektor ini merasakan

kewajiban yang kuat dalam memberikan perawatan kesehatan. Karyawan di bagian penunjang medis dan keperawatan percaya bahwa pekerjaan yang berdampak langsung pada pemulihan pasien, yang mendorong karyawan untuk memberikan layanan terbaik kepada pasien.

Karakteristik responden berdasarkan dari lama bekerja, Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung didominasi oleh karyawan yang bekerja dibawah satu tahun hal tersebut dikarenakan rumah sakit yang terus berkembang sehingga memerlukan tenaga kerja yang lebih. Teori yang ditemukan oleh Nasution dkk (2021) bahwa karyawan yang bekerja di bawah satu tahun di sebuah rumah sakit dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktornya adalah pertumbuhan dan perkembangan rumah sakit yang membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak. Hal ini berdasarkan pada teori ekonomi yang menyatakan bahwa semakin besar permintaan suatu barang atau jasa, semakin besar pula kebutuhan akan tenaga kerja untuk memproduksinya. Penelitian Setianto dkk (2022) bahwa rumah sakit memberikan evaluasi pada karyawan yang bekerja selama lebih dari 1 tahun, bahwa terdapat target secara berkala sehingga karyawan tersebut terbebani dan tidak memenuhi target dan tugas yang diberikan. Sedangkan karyawan dibawah 1 tahun mampu diberikan tugas sebagai bentuk pelatihan serta menambah wawasan dan pengetahuan yang membuat karyawan terus berkembang. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di bawah satu tahun di sebuah rumah sakit dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah perkembangan dan pertumbuhan rumah sakit yang memerlukan tenaga kerja yang lebih banyak. Seiring dengan pertumbuhan jumlah pasien, jumlah permintaan layanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit akan semakin meningkat. Oleh karena itu, untuk memenuhi permintaan tersebut, rumah sakit harus merekrut lebih banyak karyawan.

Status kepegawaian Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung masih didominasi oleh karyawan tidak tetap atau sistem kontrak. Hal ini menemukan karyawan tidak tetap sangat termotivasi dalam menghargai saran dari rekan kerja serta keinginan untuk menjadi pegawai tetap. Dalam hasil penelitian dalam segi demografi tidak terlalu jauh selisihnya yang membuat keduanya membuat sangat ingin membantu karyawan baik yang tetap maupun tidak tetap yang menghadapi

tantangan dan keduanya menyukai kerja keras. Teori yang ditemukan oleh McClelland (1965) bahwa dalam teori kebutuhan McClelland bahwa terdapat dorongan yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan penting dalam memotivasi untuk menjadi karyawan tetap yang merupakan bentuk dari kebutuhan pencapaian. Penelitian Rahmadiani (2020) bahwa Karyawan kontrak yang akan datang ke RSI Siti Rahmah dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan tujuan komitmen terhadap rumah sakit yang mampu dijadikan motivasi yang dijadikan karyawan tetap di organisasi. Selanjutnya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan berdampak atau menyebabkan

tingginya keinginan pegawai untuk keluar dari rumah sakit. Menggunakan sistem kontrak membuat rumah sakit dapat mengatur tenaga kerja sesuai permintaan dan menghindari biaya yang tidak diperlukan jika terdapat kelebihan tenaga kerja.

Sistem tersebut membuat karyawan memiliki motivasi lebih untuk meningkatkan pengetahuan dan etos kerja agar dipermanenkan di rumah sakit. Terakhir pemberian *reward* kepada karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung masih banyak yang belum pernah mendapatkan tetapi bagi beberapa karyawan itu bukan masalah, tetapi karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun merasa mereka perlu dan berhak mendapatkan *reward* minimal sekali selama bekerja di rumah sakit tersebut. Teori Peran Pengharapan (*Expectancy Theory*) menurut Vroom (1964) bahwa teori ini menyatakan bahwa seseorang akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya jika dia percaya bahwa kinerjanya akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan bahwa dia dapat mencapai hasil tersebut dengan usaha yang memadai. Menurut penelitian Pramida dan Mulyanti (2023) bahwa motivasi karyawan juga dapat ditingkatkan dengan insentif dan penghargaan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk menawarkan layanan yang luar biasa. Rencana peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit harus dilaksanakan secara efektif, efektif, dan strategis dengan memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi efektifitas strategi tersebut. Dalam jangka panjang, metode ini dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit dan kebahagiaan pasien. Dalam konteks karyawan yang berada di sistem kontrak, karyawan yang percaya bahwa usahanya akan menghasilkan hasil yang diinginkan (harapan yang tinggi) dan bahwa mereka akan menerima imbalan yang sesuai (instrumen yang tinggi) mungkin lebih termotivasi untuk bekerja keras. Namun, jika karyawan tidak yakin bahwa usahanya akan menghasilkan hasil yang diinginkan atau imbalan yang diberikan tidak sebanding dengan usaha yang mereka lakukan, motivasi mereka mungkin akan menurun.

Lingkungan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung

Lingkungan kerja yang baik ditunjukkan oleh karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung sebanyak 32 responden dengan persentase 75%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif yang ditunjukkan pada lingkungan Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung memiliki lingkungan kerja yang mendukung dan positif. Karyawan merasa dihargai, diberikan kesempatan untuk berkembang, dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung.

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung lingkungan kerja fisik yang dimana pencahayaan di tempat mereka bekerja sudah sangat baik, terdapat juga taman di tengah rumah sakit menambah sinar matahari masuk keruangan yang kurang mendapatkan cahaya serta membuat sirkulasi udara menjadi lebih baik, untuk kebisingan beberapa karyawan sependapat bahwa tempat kerja mereka tidak bising dikarenakan sudah terdapat jarak antara gedung rumah sakit dengan jalan raya sehingga mengurangi suara bising dari jalan raya tetapi beberapa karyawan berpendapat lingkungan kerja mereka cukup bising dikarenakan adanya pembangunan gedung serta renovasi rumah sakit, selanjutnya untuk dekorasi mereka sependapat bahwa tata letak penempatan dekorasi ruangan sudah baik, dan untuk tata warna mereka nyaman dengan warna rumah sakit yang dominan hijau dikarenakan sudah terdapat ketentuan warna rumah sakit angkatan darat tersebut berwarna hijau, serta untuk keamanan responden sependapat mereka merasa aman dalam bekerja meskipun di malam hari dikarenakan terdapat petugas piket atau jaga malam.

Hasil penelitian pada karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung pada lingkungan kerja nonfisik yang dimana karyawan berpendapat memiliki hubungan dengan sesama karyawan dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, didukung dari hasil wawancara dan observasi selama pengambilan data dimana beberapa karyawan sangat terlihat akrab meskipun berbeda divisi atau bagian kerja serta terdapat kegiatan rutin yang meningkatkan rasa kekeluargaan pada karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung. Hasil tersebut didukung oleh Fransiska (2022) bahwa Indikator lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan kerja fisik sendiri terdiri dari pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, dekorasi dan keamanan. Indikator dalam lingkungan kerja mampu menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan bersih merupakan faktor yang harus diperhatikan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mampu membina hubungan antar karyawan dengan karyawan lain dan juga hubungan karyawan dengan atasan

menciptakan lingkungan kerja yang baik, nanti akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Kerja sama karyawan juga perlu diperbaiki agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik tepat dan tepat sasaran (Ferawati, 2017).

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Burhannudin dkk (2019) bahwa terdapat hubungan positif lingkungan kerja terhadap karyawan Rumah Sakit. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka panjang. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tenaga kerja dan waktu yang tidak efisien.

Dalam rangka membuat kenyamanan fisik pada lingkungan kerja, Manajemen Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung seharusnya bisa memberikan fasilitas, alat kesehatan yang memadai, kebersihan yang terjaga dengan baik agar

karyawan merasa nyaman. Dalam sektor kenyamanan nonfisik lingkungan kerja Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung harus dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yakni para karyawan dengan memberikan berbagai pelatihan baik perorangan maupun secara berkelompok sehingga tercipta lingkungan kerja nonfisik yang nyaman.

Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung

Motivasi Kerja yang tinggi ditunjukkan oleh karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung sebanyak 32 responden dengan persentase 75%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kepuasan pekerjaan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung dengan motivasi kerja tinggi membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung menemukan pekerjaan yang sesuai dengan memenuhi minat dan keahlian yang mampu meningkatkan motivasi kerja seseorang karyawan.

Menurut teori Arip dan Hendri, 2004 dalam (Yulius, 2021) terdapat enam ciri-ciri orang yang memiliki motivasi. Pertama, bekerja sesuai standar, karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung telah melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan standar rumah sakit yang berlaku. Kedua, senang bekerja, karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Ketiga, merasa berharga, beberapa karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung telah mendapatkan *reward* dari hasil pekerjaan mereka sehingga mereka merasa pekerjaan yang telah dilakukannya dihargai oleh atasan. Keempat, bekerja keras, karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung mengerjakan suatu pekerjaan dikarenakan tuntutan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien dan keluarga pasien. Kelima, sedikit pengawasan, beberapa karyawan baru di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung memang merasa membutuhkan sedikit pengawasan agar pekerjaan yang dilakukannya tidak merugikan pasien ataupun rumah sakit. Keenam, semangat juang tinggi, karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung memiliki semangat yang tinggi dikarenakan rumah sakit Tk.IV Guntung Payung telah terakreditasi Paripurna dan terdapat beberapa bagian rumah sakit yang direnovasi sehingga memberikan suasana bekerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian Farisi dkk (2020) mayoritas jawaban setuju pada variabel motivasi karyawan selalu bekerja keras dalam menjalankan tugasnya, seperti dalam motivasi karyawan RS Bina Kasih. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam waktu yang telah ditentukan tanpa paksaan. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat motivasi yang tinggi dalam karyawan di RS Bina Kasih apabila diberikan waktu *deadline* dalam pekerjaannya Berdasarkan penemuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja kerja di rumah sakit.

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan maksimal dan memberikan yang terbaik dari dirinya. Dalam konteks rumah sakit, motivasi dapat membuat tenaga medis dan staf kesehatan bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi di rumah sakit, seperti kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, komunikasi yang baik antar rekan kerja, dukungan dari pimpinan, peluang untuk mengembangkan karir, dan penghargaan atas kinerja yang baik. Jika faktor-faktor ini terpenuhi, maka karyawan di rumah sakit akan merasa termotivasi dan lebih termotivasi dalam melakukan tugas-tugas karyawan. Dalam situasi pandemik Covid-19, motivasi juga menjadi sangat penting. Tenaga medis dan staf kesehatan di rumah sakit berada di garis depan dalam menangani pasien Covid-19, dan mereka harus bekerja dengan keras dan terus menerus. Jika motivasi mereka rendah, maka kinerja kerja mereka bisa terpengaruh, dan akibatnya, kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit juga bisa menurun.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung

Hasil dari uji korelasi menggunakan metode *Sperman Rho*, diperoleh nilai $p = 0,738$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan motivasi kerja Karyawan Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung memiliki hubungan yang erat. Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung telah dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan, peningkatan fungsi-fungsi manajemen, perbaikan program ketenagaan, kejelasan otonomi pekerjaan, keharmonisan hubungan interdisiplin profesi kesehatan. Lingkungan kerja fisik dan nonfisik akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa apabila lingkungan kerja nyaman maka karyawan pada Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung akan memiliki motivasi kerja yang baik. Apabila meningkatnya kenyamanan lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik maka motivasi kerja juga akan meningkat. Hal tersebut tentu akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pelayanan Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung. Teori yang mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti adalah teori yang dikemukakan oleh Fransiska (2022) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, kemudian teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti 2007 (dalam Widodo, 2015) bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor sikap dan mental yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, dari dua teori tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Namun sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik kurang

nyaman dan panas, hal tersebut mempengaruhi motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung yang menyebabkan penurunan motivasi untuk bekerja lebih baik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat disarankan bagi Rumah Sakit Tk.IV Guntung Payung agar meningkatkan kenyamanan di lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, misalnya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang teladan ataupun yang sudah lama bekerja, *reward* dapat berupa bonus atau libur kerja, sehingga dapat memberikan dorongan kepada para karyawan yang lain agar terus memaksimalkan kinerja yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 22-30.
- Azizah, N. (2021). Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember. In Digital Repository Universitas Jember (Issue September 2019).
- Bahtiar, N. Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. *Molecules*, 2(1), 1–12.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156-163.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Dewi, A., Hariyati, R. T. S., & Dewi, L. (2021). Pengembangan Panduan Peran dan Fungsi Top Manajer Keperawatan di Rumah Sakit. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), 8-19.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Fransiska, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Pramudia. *Hanata Widya*, 1(6), 1–11.
- Herliani, L. (2020). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Terhadap Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasai Pada Karyawan NonMedis yang Bekerja di Rumah Sakit. *Konstruksi Pemberitaan Stigma Anti-China Pada Kasus Covid-19 Di Kompas.Com*, 68(1), 1–12.
- Mahrofi, R., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2018). Pengaruh Steres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 86–97.
- Nasution, N. H., Irfandi, A., NNPS, R. I. N., Adiningsih, R., Purnawinadi, I. G., Argaheni, N. B., & Purba, I. G. (2021). *Kesehatan dan Pengelolaan Lingkungan*. Yayasan Kita Menulis.
- Pandu, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Ketapang Dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.
- Pramida, U., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 229-239.
- Ramadhan, T. (2017). Analisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 353-362.
- Setianto, C. I., Hadi, S. P., & Seno, A. H. D. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RS Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 1238-1246.
- Vroom, V.H. (1967). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Wibowo, E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman, 151, 10–17.
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo. 1–14.
- Yuli Ermawati, & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun*, 63(9), 1–7.

Dewi A., Pertiwi MR, Hasaini A., Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan

Zakiah, N., Aquarista, M. F., Kunci, K., & Banjari, A. Al. (2020). Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020 Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Kalimantan Muhammad.