

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit (Smith, et al 2022). Aspek ini mencakup berbagai elemen, seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, kualitas udara, tata letak ruang kerja, serta ketersediaan fasilitas dan peralatan medis yang memadai (Johnson & Lee, 2023). Faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam mendukung kenyamanan, keselamatan, dan efektivitas kerja perawat dalam memberikan layanan kesehatan kepada pasien.

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan medis yang aman, efektif, dan berkesinambungan. Untuk mencapai tujuan tersebut, rumah sakit sangat bergantung pada kontribusi tenaga kesehatan, terutama perawat, yang menjadi garda terdepan dalam proses asuhan keperawatan. Perawat memiliki intensitas interaksi yang tinggi dengan pasien, sehingga kinerja mereka sangat menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Dalam menjalankan perannya, perawat dituntut tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan klinis, tetapi juga memerlukan dukungan dari lingkungan kerja yang menunjang secara menyeluruh. Salah satu aspek yang krusial adalah kondisi fisik tempat kerja, yang dapat memengaruhi kinerja, kenyamanan, dan daya tahan kerja perawat selama menjalani tugas-tugas profesional mereka (Al-Azzawi, et al 2023).

Lingkungan kerja di rumah sakit memegang peran krusial dalam memengaruhi kinerja serta tingkat kepuasan tenaga kesehatan maupun staf non-medis. Umumnya, lingkungan kerja ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu aspek fisik dan non-fisik. Aspek fisik mencakup sarana dan prasarana, seperti ruangan kerja, perlengkapan medis, dan fasilitas pendukung lainnya. Sementara itu, aspek non-fisik melibatkan unsur kebijakan internal, budaya organisasi, serta hubungan antarpegawai. Sejumlah studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang

mendukung mampu mendorong peningkatan kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, rumah sakit perlu menciptakan suasana kerja yang ideal guna menunjang efektivitas pelaksanaan tugas para pegawai (Krismawati & Manuaba, 2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Bagnasco et al., (2019) menunjukkan bahwa perawat yang berada dalam lingkungan yang mendukung pengembangan karier cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan siklus positif yang memungkinkan perawat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Selain itu, menurut McGowan et al., (2020) kondisi fisik di tempat kerja juga memengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepuasan serta produktivitas perawat. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berdampak pada perawat, tetapi juga berpengaruh pada pengalaman pasien

Penelitian empiris menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kualitas lingkungan kerja fisik dengan tingkat kepuasan kerja perawat. (Nawaz, et al 2022) dalam kajiannya terhadap tenaga keperawatan di fasilitas kesehatan pedesaan di Pakistan, mengidentifikasi bahwa rendahnya kualitas elemen fisik di lingkungan kerja secara signifikan berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja. Bahkan, kontribusi lingkungan fisik terhadap ketidakpuasan kerja perawat mencapai angka 43%, yang mencerminkan pentingnya faktor ini dalam membentuk persepsi dan pengalaman kerja tenaga keperawatan. Dukungan serupa juga ditemukan dalam studi oleh (Kim,et al 2024.) di Korea Selatan, yang meneliti sistem perawatan kesehatan terintegrasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan dalam kondisi lingkungan kerja seperti suhu yang nyaman, pencahayaan alami, dan pengurangan kebisingan mampu meningkatkan retensi kerja dan memperkuat kepuasan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Nawaz,et al 2022)

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung serta dirancang secara ergonomis dapat memberikan peranan penting dalam

meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja tenaga kesehatan, termasuk perawat (Taylor, et al 2023). Beberapa elemen, seperti pencahayaan yang cukup, pengendalian tingkat kebisingan, serta desain dan fasilitas kerja yang ergonomis, berkontribusi pada kenyamanan perawat saat melaksanakan tugas mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik yang tidak memadai, seperti ruang yang sempit, ventilasi yang buruk, atau tingkat kebisingan yang tinggi, dapat menyebabkan stres, kelelahan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Fenomena yang ada di salah satu rumah sakit Kabupaten Tegal ada yang harus yang perlu diperhatikan, terutama dalam lingkungan ruang rawat inap. Pertama, pencahayaan alami di siang hari dapat dimaksimalkan dengan membuka jendela kamar pasien, sementara pada malam hari, penggunaan lampu yang memadai sangat penting untuk menunjang tugas perawat. Kedua, pengaturan suhu udara di area kerja perawat perlu dijaga agar tetap sejuk. Di beberapa kamar rawat inap kelas 3 yang masih menggunakan kipas angin, sirkulasi udara dapat ditingkatkan dengan membuka jendela di pagi hari untuk mengurangi kelembapan. Ketiga, ruang gerak yang cukup harus dipastikan agar tidak terhalang oleh barang-barang, sehingga keluarga pasien dapat duduk dengan nyaman dan perawat memiliki akses yang lebih leluasa dalam menjalankan tugasnya. Keempat, kebersihan area kerja perawat harus tetap terjaga karena lingkungan yang bersih mencerminkan profesionalisme dan menciptakan kenyamanan. Kelima, kebisingan di ruang perawatan perlu dikurangi agar pasien dan keluarga dapat merasakan ketenangan, yang mendukung proses penyembuhan.

Di rumah sakit, perawat berperan sebagai tenaga medis utama yang memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien secara langsung selama 24 jam (Johnson & Lee, 2023). Dengan demikian, sangat diperlukan upaya untuk membangun suasana kerja yang nyamandemi menjaga kualitas pelayanan dan kesejahteraan perawat. Dengan mempertimbangkan hal ini, penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja perawat menjadi semakin penting (Anderson & Brown, 2021). Hasil dari penelitian ini dapat

dijadikan pedoman bagi manajemen rumah sakit dalam merancang lingkungan kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat (Martinez, 2020).

Kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dapat memberikan pengaruh besar terhadap tingkat kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya dapat berdampak pada mutu layanan kesehatan yang diberikan (Krismawati & Manuaba, 2022). Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan di RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak menemukan bahwa kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan yang kurang memadai, kebisingan tinggi, ventilasi yang buruk, serta fasilitas kerja yang tidak ergonomis, menjadi faktor utama yang menurunkan kenyamanan kerja perawat. Akibatnya, banyak perawat yang mengalami stres kerja, kelelahan, bahkan sering absen atau datang terlambat, yang mencerminkan rendahnya tingkat kepuasan kerja mereka. Fenomena serupa juga ditemukan di RSUD dr. Fauziah Bireuen, dimana lingkungan kerja yang tidak mendukung menyebabkan perawat merasa kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan efektivitas pelayanan pasien (Marliani et al., 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa rumah sakit yang tidak memperhatikan faktor lingkungan fisik, seperti tata letak ruangan yang sempit, sirkulasi udara yang buruk, dan kebisingan dari alat medis atau pasien, berisiko menurunkan kualitas pelayanan kesehatan (Krismawati & Manuaba, 2022)

Di Indonesia, perhatian terhadap aspek lingkungan kerja fisik dalam pengelolaan rumah sakit masih cenderung terbatas. Banyak fasilitas kesehatan yang lebih menitikberatkan pada pemenuhan alat medis dan prosedur administratif, namun mengabaikan kualitas ruang kerja yang nyaman dan ergonomis. Padahal, ruang kerja yang tidak memenuhi standar misalnya dengan pencahayaan redup, ventilasi buruk, atau kebisingan tinggi dapat memengaruhi fokus kerja perawat dan meningkatkan potensi kesalahan medis. Selain itu, kondisi lingkungan yang tidak mendukung dapat memperburuk kondisi psikologis perawat, seperti stres kronis,

kelelahan emosional, hingga gangguan psikosomatik. Oleh karena itu, perlu ada perhatian lebih dari pihak manajemen rumah sakit terhadap pengembangan lingkungan kerja yang sehat secara fisik demi mendukung kinerja dan kesejahteraan tenaga keperawatan serta meningkatkan mutu pelayanan secara keseluruhan (El-Jardali, et al 2020)

Kepuasan kerja perawat mencerminkan kondisi emosional yang menunjukkan bagaimana perawat menilai pekerjaan mereka (Anderson & Brown, 2021). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kualitas layanan kesehatan. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik yang tidak memadai, seperti pencahayaan yang buruk, suhu ruangan yang tidak nyaman, atau tingkat kebisingan yang tinggi, dapat menjadi sumber stres bagi perawat. Kondisi ini tidak hanya mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja, tetapi juga dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental secara berkepanjangan. Dalam jangka panjang, tekanan akibat lingkungan kerja yang tidak mendukung ini berpotensi meningkatkan angka turnover atau perpindahan kerja tenaga perawat, yang tentu saja berdampak pada stabilitas dan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Martinez, 2020).

Secara konseptual, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respon emosional positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang terbentuk melalui penilaian atas pengalaman dan kondisi yang dialami di lingkungan kerja. Dalam konteks profesi perawat, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai dimensi, seperti besaran kompensasi yang diterima, beban kerja yang harus dijalani, kualitas hubungan dengan rekan sejawat, dukungan dan pengawasan dari manajemen, serta kualitas fisik dari lingkungan kerja tempat mereka beraktivitas. Keseluruhan faktor tersebut memegang peranan penting dalam menentukan tingkat motivasi kerja, produktivitas, dan loyalitas perawat terhadap institusi kesehatan yang menaunginya (Kumari, et al 2022)

Berbagai riset internasional telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara tingkat kepuasan kerja perawat dengan kualitas layanan yang mereka berikan kepada pasien. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh (Saleh, et al 2021.) mengemukakan bahwa perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memberikan layanan dengan ketelitian dan komunikasi yang lebih baik, sehingga berdampak positif pada keselamatan dan kepuasan pasien. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting dalam menjaga kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis perawat. Apabila aspek ini diabaikan, risiko *burnout* dan penurunan produktivitas kerja akan meningkat secara signifikan, yang tentunya berpengaruh buruk terhadap pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Gonzalez, et al 2023)

Di sisi lain, terdapat sejumlah faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja di kalangan perawat, yang kerap ditemukan di berbagai rumah sakit, termasuk di Indonesia. Menurut penelitian (Ahmed, et al 2022) beberapa penyebab utama ketidakpuasan tersebut antara lain adalah tingginya beban kerja yang harus ditanggung, kurangnya pengakuan atau penghargaan terhadap kerja keras mereka, serta terbatasnya kesempatan untuk pengembangan karier dan peningkatan kompetensi. Fenomena ini perlu mendapat perhatian serius dari pengelola rumah sakit agar dapat diatasi secara sistematis demi meningkatkan kesejahteraan serta kepuasan kerja tenaga keperawatan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk gaji, peluang untuk promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan faktor lainnya (Herlina & Mashuri, 2019). Dalam penelitian mereka, ditemukan adanya hubungan kausal yang signifikan antara stres dan kepuasan kerja, dimana tingkat stres yang tinggi cenderung menyebabkan kepuasan yang rendah. Bagi banyak orang, tingkat stres yang rendah hingga sedang dapat membantu mereka menjalankan pekerjaan dengan baik.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang dihadapi sehari-hari. Karyawan cenderung merasa puas ketika mereka memiliki beban kerja yang rendah atau sedang. Sebaliknya, beban kerja yang berat dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Akilah, Fahmiah, dan Rahman (Akilah et al., 2020), tuntutan pekerjaan yang berlebihan sering kali mengakibatkan ketidakpuasan kerja, stres dan kelelahan, yang semuanya dapat berdampak pada tingkat absensi.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jainurakhma (2022), yang menyimpulkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja memiliki kaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan, khususnya di Puskesmas Dlanggu, Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan hubungan yang signifikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penting untuk melakukan modifikasi pada fasilitas atau lingkungan kerja agar lebih nyaman dan lengkap. Hal ini akan memungkinkan petugas untuk melaksanakan aktivitas pelayanan kepada pasien dengan lebih baik, serta menciptakan kenyamanan bagi petugas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada hari Kamis tanggal 06 Maret 2025 di Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal hasil wawancara pada 10 perawat berkaitan dengan Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan kepuasan kerja perawat ditemukan bahwa dari 10 perawat yang diwawancarai, sebanyak enam perawat mengaku merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja fisik diketahui bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja perawat. Beberapa aspek utama lingkungan kerja yang dinilai memengaruhi kenyamanan dan kinerja perawat meliputi kebisingan, suhu, pencahayaan, tata letak ruang kerja, serta kebersihan dan keamanan. Sebagian besar perawat menyatakan bahwa tingkat kebisingan di ruang rawat inap cukup tinggi, terutama disebabkan oleh suara alat medis, aktivitas pengunjung yang tinggi, dan rumah sakit yang persis bersebelahan dengan rel kereta serta pergerakan antar ruangan. Kebisingan ini kerap mengganggu konsentrasi dan

meningkatkan tingkat stres kerja. Namun, ketika situasi ruang menjadi lebih tenang, perawat merasa lebih fokus dan dapat memberikan pelayanan secara optimal.

Berdasarkan fenomena dan hasil diatas, maka peneliti ingin meninjau lebih jauh “Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal”

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Mengidentifikasi Hubungan antara kondisi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal

1.2.2 Tujuan Khusus

1.2.2.1 Mengidentifikasi lingkungan kerja fisik di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal

1.2.2.2 Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal

1.2.2.3 Mengidentifikasi hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Aplikatif

Diharapkan hasil penelitian dapat memberi masukan dan arahan tentang Lingkungan kerja yang baik, yang mempromosikan komunikasi terbuka, kolaborasi, dan saling menghormati antara sesama perawat

1.3.2 Manfaat Keilmuan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi tambahan dalam mengembangkan pengetahuan terkait lingkungan kerja fisik dan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

1.3.3 Manfaat Metodologis

Sebagai tempat penelitian untuk menambah wawasan dalam hal metodologis penelitian dan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja perawat selain yang digunakan dalam penelitian ini