

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Lingkungan Kerja Fisik

2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut John Willey (1980) dengan bukunya yang berjudul “*Handbook of environmental*” Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dalam bentuk fisik dan dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja fisik meliputi tata letak tempat kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta aspek ergonomi, yang berperan penting dalam menentukan tingkat kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi risiko cedera, serta menciptakan suasana yang lebih kondusif bagi kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja fisik menjadi aspek krusial dalam menciptakan tempat kerja yang optimal dan mendukung performa karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas karyawan.

2.1.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut *Handbook of environmental* John Willey (1980) dalam faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik :

2.1.2.1 Kebisingan (*Noise*)

Tingkat kebisingan di lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan serta efektivitas dalam bekerja. Suara bising yang berlebihan, seperti dari peralatan kerja, percakapan yang terlalu ramai, atau aktivitas operasional lainnya, dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Jika paparan kebisingan terjadi secara terus-menerus, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan menurunkan produktivitas. Selain itu, kebisingan yang berkepanjangan berpotensi berdampak pada kesehatan, seperti gangguan pendengaran atau peningkatan tekanan darah akibat stres. Oleh karena itu,

pengelolaan tingkat kebisingan di tempat kerja menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Langkah-langkah seperti penggunaan bahan peredam suara, penataan ruang kerja yang lebih strategis, serta penerapan kebijakan pengendalian kebisingan dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas karyawan.

2.1.2.2 Pencahayaan (*Lighting*)

Pencahayaan di lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Intensitas cahaya yang tidak memadai, baik terlalu redup maupun terlalu terang, dapat menyebabkan ketegangan pada mata, kelelahan, serta menurunkan tingkat fokus dalam bekerja. Distribusi cahaya yang tidak merata juga dapat menimbulkan bayangan atau pantulan yang mengganggu, sehingga menghambat efisiensi kerja. Selain itu, paparan cahaya yang kurang optimal dalam jangka panjang berisiko menimbulkan gangguan penglihatan dan menurunkan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, pengaturan pencahayaan yang tepat, baik dari sumber alami maupun buatan, sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan nyaman. Penggunaan lampu dengan intensitas yang sesuai, penempatan sumber cahaya yang strategis, serta pemanfaatan pencahayaan alami secara maksimal merupakan beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pencahayaan di tempat kerja.

2.1.2.3 Kualitas Udara (*Air Quality*)

Kualitas udara di lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang berpengaruh terhadap kesehatan dan kenyamanan para pekerja. Sirkulasi udara yang buruk dapat menyebabkan ruangan terasa pengap, meningkatkan risiko penyebaran penyakit, serta menurunkan tingkat kenyamanan saat bekerja. Selain itu, polusi udara dari debu, asap, atau bahan kimia tertentu dapat memicu gangguan pernapasan dan menurunkan daya tahan tubuh jika terpapar dalam jangka waktu lama. Ventilasi yang baik sangat diperlukan untuk memastikan udara segar terus mengalir dan mengurangi konsentrasi zat-zat berbahaya di dalam ruangan. Oleh

karena itu, langkah-langkah seperti pemasangan sistem ventilasi yang efektif, penggunaan alat penyaring udara, serta menjaga kebersihan lingkungan kerja menjadi solusi penting dalam menciptakan kualitas udara yang lebih sehat. Dengan kondisi udara yang optimal, produktivitas serta kesejahteraan pekerja dapat lebih terjaga.

2.1.2.4 Suhu dan Kelembapan (*Temperature & Humidity*)

Suhu dan kelembapan di tempat kerja memiliki peran penting dalam mendukung kesejahteraan fisik serta produktivitas karyawan. Ruangan yang terlalu panas dapat menyebabkan ketidaknyamanan, meningkatkan risiko dehidrasi, serta menurunkan konsentrasi dalam bekerja. Sebaliknya, suhu yang terlalu dingin juga dapat menghambat kinerja karena tubuh harus beradaptasi dengan kondisi yang tidak nyaman. Selain itu, tingkat kelembapan yang tidak seimbang, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat berdampak negatif terhadap kesehatan, seperti menyebabkan iritasi pada saluran pernapasan, kulit kering, atau memicu pertumbuhan jamur dan bakteri di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan suhu dan kelembapan yang optimal sangat diperlukan, misalnya dengan penggunaan sistem pendingin atau pemanas yang sesuai, memastikan sirkulasi udara yang baik, serta menjaga keseimbangan kelembapan agar tetap dalam batas yang nyaman. Dengan menciptakan kondisi lingkungan yang ideal, kesejahteraan dan efektivitas kerja karyawan dapat lebih terjaga.

2.1.2.5 Warna dan Estetika Lingkungan (*Color & Aesthetics*)

Warna dan estetika lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk suasana yang mendukung kenyamanan, psikologi, serta produktivitas pekerja. Pemilihan warna yang tepat dapat memengaruhi mood dan tingkat konsentrasi, di mana warna-warna cerah seperti biru atau hijau sering dikaitkan dengan ketenangan dan fokus, sementara warna hangat seperti kuning atau oranye dapat meningkatkan energi dan kreativitas. Selain warna, desain ruang kerja yang estetis dan tertata dengan baik juga berkontribusi terhadap kenyamanan, mengurangi stres, serta menciptakan lingkungan yang lebih menyenangkan. Ruangan yang

bersih, terorganisir, dan memiliki elemen dekoratif yang menarik dapat meningkatkan motivasi serta rasa betah bagi pekerja. Oleh karena itu, perancangan lingkungan kerja yang memperhatikan aspek warna dan estetika perlu dipertimbangkan untuk menciptakan suasana yang lebih mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut buku "*Handbook of environmental*" John Willey (1980) dapat dilihat dari 5 aspek, yaitu:

2.1.3.1 Kebisingan

Kebisingan merupakan faktor utama dalam ekologi lingkungan kerja yang memiliki dampak luas terhadap kemampuan kognitif serta keseimbangan psikologis tenaga kerja.

2.1.3.2 Suhu

Suhu lingkungan kerja yang tidak ideal, baik terlalu panas maupun terlalu dingin, dapat berdampak signifikan terhadap kenyamanan serta produktivitas karyawan. Ketika suhu terlalu tinggi, tubuh akan lebih cepat mengalami kelelahan akibat peningkatan produksi keringat dan dehidrasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat konsentrasi serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas.

2.1.3.3 Pencahayaan

Pencahayaan merupakan aspek fundamental dalam pengaturan lingkungan kerja fisik yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kesehatan karyawan. Intensitas cahaya yang memadai berkontribusi pada kemampuan visual pekerja dalam melaksanakan tugas dengan presisi, sementara kualitas pencahayaan yang buruk dapat memicu kelelahan visual, sakit kepala, dan penurunan konsentrasi.

2.1.3.4 Tata Letak Ruang Kerja

Tata letak ruang kerja yang dirancang secara ergonomis memiliki peran penting dalam meningkatkan kenyamanan serta mengurangi risiko cedera bagi karyawan. Penataan ruang yang baik memastikan bahwa setiap elemen dalam lingkungan kerja, seperti meja, kursi, dan peralatan kerja, ditempatkan dengan mempertimbangkan postur tubuh yang ideal serta kemudahan aksesibilitas.

2.1.3.5 Kebersihan dan Keamanan

Kebersihan dan keamanan di tempat kerja merupakan faktor krusial yang berkontribusi terhadap kenyamanan serta kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang bersih tidak hanya menciptakan suasana yang lebih nyaman, tetapi juga dapat mengurangi risiko penyebaran penyakit dan meningkatkan produktivitas.

2.1.4 Alat Ukur

Alat ukur variabel lingkungan kerja fisik adalah kuesioner. Kuesioner lingkungan kerja fisik dikembangkan oleh peneliti berdasarkan indikator lingkungan kerja Fisik dalam buku *Handbook of environmental*: kebisingan, suhu, pencahayaan, tata letak ruang kerja, kebersihan dan keamanan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1984) dengan bukunya yang berjudul buku "*Human Resources Management*" Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan menyukai pekerjaannya, yang meliputi penilaian individu terhadap karakteristik pekerjaan, perasaan terhadap pekerjaan, serta lingkungan kerja secara keseluruhan (HRM). Kepuasan kerja dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, serta retensi karyawan dalam suatu organisasi.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins,1984) dalam bukunya "*Human Resources Management*", beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

2.2.2.1 Pekerjaan Itu Sendiri

Karakteristik pekerjaan yang menarik, menantang, dan bermakna memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya memberikan kesempatan untuk berkembang, menyalurkan kreativitas, serta memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi, maka motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan akan semakin tinggi. Sebaliknya, tugas yang monoton dan kurang memberikan tantangan dapat menyebabkan kebosanan dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, pekerjaan yang dirancang dengan variasi tugas, peluang pengembangan, serta tingkat otonomi yang cukup dapat mendorong kepuasan dan kinerja yang lebih baik.

2.2.2.2 Gaji

Pemberian gaji dan tunjangan yang adil serta kompetitif menjadi salah satu faktor utama dalam membentuk kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui imbalan finansial yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Selain itu, manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, dan insentif lainnya juga berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan serta loyalitas terhadap organisasi. Jika sistem kompensasi tidak sesuai dengan harapan atau tidak sebanding dengan standar industri, maka dapat timbul ketidakpuasan yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja. Di Kabupaten Tegal sendiri, Upah Minimum Kabupaten (UMK) tahun 2025 telah ditetapkan sebesar Rp 2.333.586,46, yang menjadi acuan minimum pengupahan bagi tenaga kerja, termasuk tenaga kesehatan seperti perawat. Namun, mengingat kompleksitas tugas dan tanggung jawab profesi perawat, serta beban kerja di ruang rawat inap yang cukup tinggi, kompensasi yang diterima idealnya berada di atas UMK agar mampu mencerminkan penghargaan yang layak terhadap profesi dan mendukung tingkat kepuasan kerja yang optimal.

Untuk tercapainya kepuasan kerja yang optimal dan implementasi sistem kompensasi yang adil, disarankan agar institusi kesehatan di Kabupaten Tegal baik puskesmas maupun rumah sakit menetapkan gaji pokok perawat minimal Rp 3 juta, dengan peluang naik ke Rp 6–10 juta bagi individu dengan kualifikasi atau pengalaman lebih. Ini juga menjadi langkah strategis untuk menghadirkan reputasi dan kualitas pelayanan keperawatan yang lebih baik di wilayah tersebut.

2.2.2.3 Hubungan dengan Rekan Kerja

Interaksi yang harmonis antara sesama karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung. Hubungan yang baik di tempat kerja tidak hanya meningkatkan komunikasi dan kerja sama tim, tetapi juga membantu mengurangi tingkat stres dan tekanan kerja. Ketika seseorang merasa diterima, dihormati, dan memiliki hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja, maka rasa kebersamaan akan tumbuh, sehingga meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya, konflik antar pegawai yang sering terjadi dapat menciptakan ketegangan dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan rasa saling menghormati sangat penting untuk dijaga.

2.2.2.4 Pengembangan Karir

Kesempatan untuk berkembang dalam organisasi menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan, bimbingan, serta kesempatan untuk promosi akan lebih termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, kurangnya peluang pengembangan karier dapat membuat karyawan merasa stagnan, sehingga memicu ketidakpuasan dan keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

2.2.3 Dampak Kepuasan Kerja

Berdasarkan Robbins (1984) dalam *"Human Resources Management"*, Tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap organisasi, diantaranya:

2.2.3.1 Meningkatkan Produktivitas

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Rasa puas juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas, mereka mungkin kurang bersemangat dalam bekerja, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih optimal.

2.2.3.2 Menurunkan Tingkat *Turnover*

Kepuasan kerja yang tinggi berperan dalam mengurangi tingkat pergantian karyawan atau *turnover* dalam sebuah organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk tetap bertahan di perusahaan. Faktor seperti hubungan kerja yang baik, sistem kompensasi yang adil, serta peluang pengembangan karier yang jelas dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, jika seseorang merasa tidak puas, mereka lebih mungkin untuk mencari peluang kerja di tempat lain, yang dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi perusahaan. Dengan demikian, menjaga kepuasan kerja merupakan strategi penting dalam mengurangi tingkat perputaran karyawan dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

2.2.3.3 Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Rasa puas dalam bekerja dapat mendorong loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai, diberikan kesempatan untuk berkembang, serta mendapatkan perlakuan yang adil, cenderung lebih berkomitmen dalam mendukung visi dan misi perusahaan. Loyalitas yang tinggi

juga dapat meningkatkan dedikasi dalam bekerja serta memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, jika karyawan merasa kurang dihargai atau tidak diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka mungkin merasa kurang terikat dengan perusahaan dan lebih mudah untuk berpindah ke organisasi lain. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja merupakan langkah strategis dalam membangun loyalitas tenaga kerja yang kuat.

2.2.3.4 Mengurangi Stres Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dapat membantu dalam mengurangi tingkat stres di tempat kerja. Faktor-faktor seperti beban kerja yang seimbang, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi kesejahteraan karyawan. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja tanpa mengalami stres yang berlebihan. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat meningkatkan risiko stres yang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa lingkungan kerja dirancang sedemikian rupa agar dapat menunjang kesejahteraan serta mengurangi tekanan yang berlebihan pada tenaga kerja.

2.2.4 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1984) buku *"Human Resources Management"*, faktor-faktor kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan :

2.2.4.1 Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Ketika seorang individu merasa bahwa tugas yang mereka jalankan memiliki makna dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam bekerja. Perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki dampak positif bagi perusahaan maupun masyarakat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta kepuasan intrinsik. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa tugas mereka tidak

memiliki arti atau kurang dihargai, maka dapat timbul rasa ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memahami peran dan kontribusi mereka dalam organisasi serta diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya.

2.2.4.2 Kompensasi dan Remunerasi Gaji

Kompensasi dan remunerasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Gaji yang diberikan secara adil serta insentif yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan usaha dan kontribusi yang diberikan, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, jika kompensasi dianggap tidak mencerminkan kinerja atau tidak memenuhi standar yang layak, maka dapat timbul ketidakpuasan yang berujung pada menurunnya produktivitas serta meningkatnya angka perputaran tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem penghargaan yang transparan dan kompetitif guna mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan kondusif.

2.2.4.3 Kepemimpinan dan Dukungan Manajerial

Kepemimpinan dan dukungan dari manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif, dimana pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif, dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, dukungan yang diberikan oleh atasan, seperti apresiasi atas kinerja, bimbingan dalam menyelesaikan tugas, serta kesempatan untuk berkembang, akan membuat karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif atau kurangnya perhatian dari manajemen terhadap kebutuhan karyawan dapat menurunkan semangat kerja serta

menyebabkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi kepemimpinan yang adaptif dan memberikan dukungan yang optimal kepada karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

2.2.4.4 Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, mendapatkan pelatihan yang relevan, serta memperoleh jenjang karier yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa memiliki prospek karier yang baik cenderung lebih bersemangat dalam bekerja karena mereka melihat peluang untuk mencapai posisi yang lebih tinggi serta meningkatkan kompetensi mereka. Sebaliknya, ketika organisasi tidak memberikan ruang untuk pertumbuhan atau akses terhadap pelatihan yang mendukung pengembangan diri, karyawan dapat merasa stagnan dan kurang termotivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan program pengembangan karier yang berkelanjutan guna memastikan karyawan tetap termotivasi, berkembang secara profesional, serta merasa dihargai dalam lingkungan kerja.

2.2.4.5 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi memainkan peran kunci dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin yang suportif, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Kepemimpinan yang baik tidak hanya memberikan motivasi, tetapi juga membantu dalam menyelesaikan permasalahan kerja, meningkatkan rasa percaya diri karyawan, serta memberikan apresiasi atas pencapaian mereka. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat menimbulkan rasa tidak dihargai, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

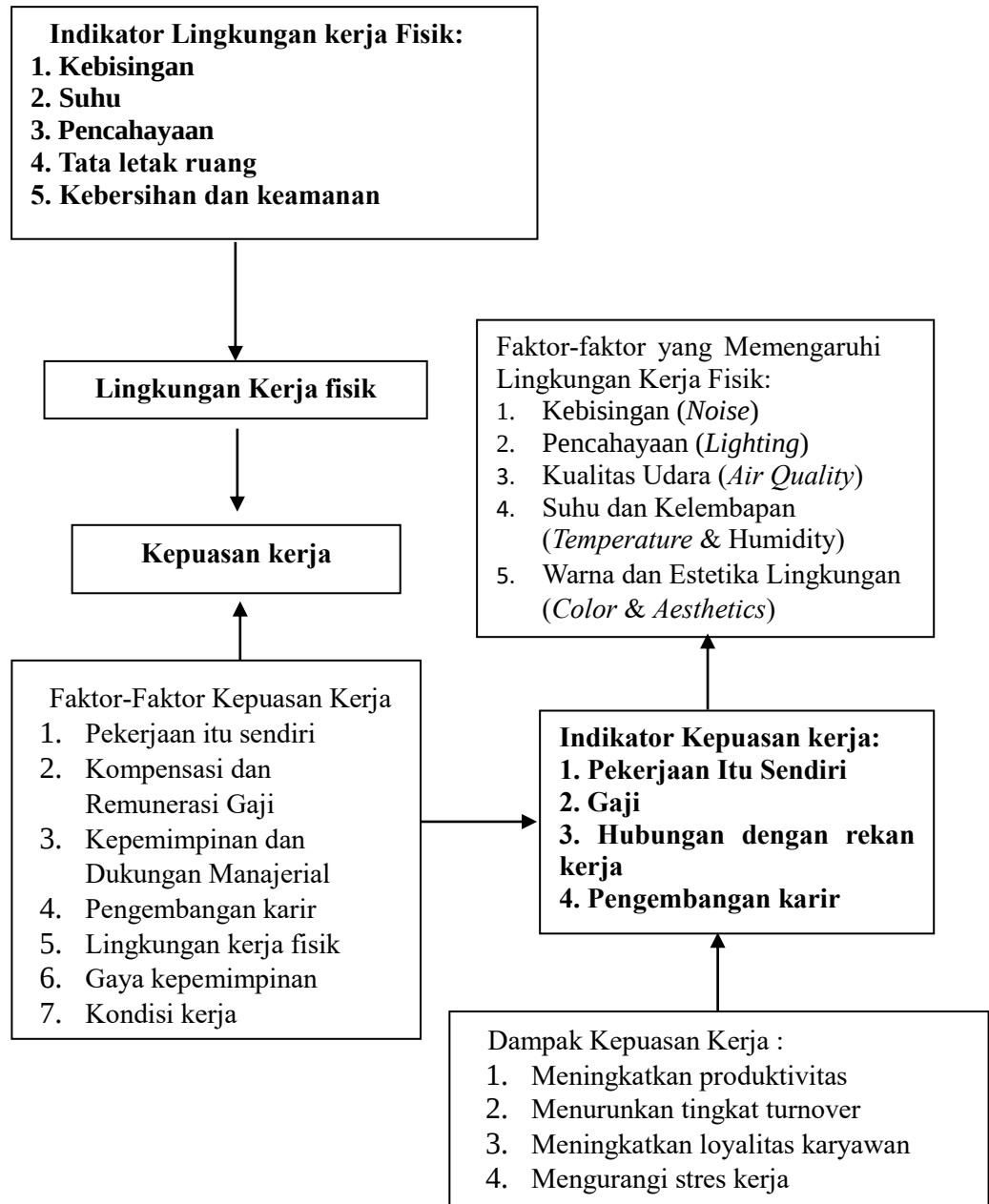
2.2.4.6 Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan serta kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang bersih dan tertata dengan baik dapat menciptakan suasana yang nyaman, sehingga meningkatkan konsentrasi serta motivasi dalam bekerja. Selain itu, fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang ergonomis, sistem ventilasi yang baik, serta perlengkapan kerja yang sesuai, turut berkontribusi dalam menunjang produktivitas karyawan. Faktor keamanan juga tidak kalah penting, karena tempat kerja yang aman dari risiko kecelakaan atau bahaya lainnya dapat memberikan rasa tenang bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya.

2.2 Alat Ukur

Alat ukur Variabel Kepuasan Kerja adalah Kuisoner. Kuisoner Kepuasan Kerja dikembangkan oleh peneliti berdasarkan indikator Kepuasan Kerja *Human Resources Management*: Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Hubungan dengan Rekan Kerja, Pengembangan Karier.

2.3 Kerangka Teori

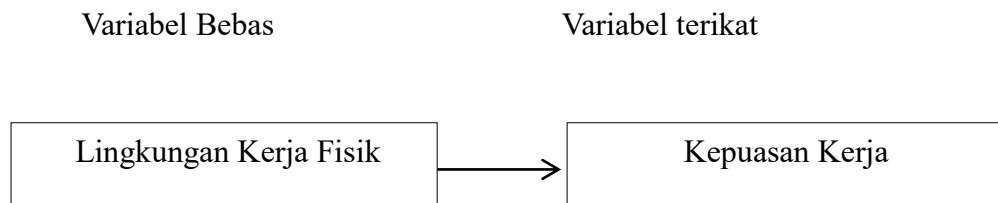


Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: (John Willey, 1980), (Robbins,1984)

2.4 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2022).

- 2.5.1 Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.
- 2.5.2 Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.