

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT DI RSAB HARAPAN KITA
JAKARTA**

**OKY BAHRI
8115082608**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

**THE RELATION BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND
WORK MOTIVATION ON NURSE IN RSAB HARAPAN KITA
JAKARTA**

**OKY BAHRI
8115082608**



This Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMY
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016***

ABSTRAK

OKY BAHRI. *Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Perawat di RSAB Harapan Kita Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi. Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Jurusan Ekonomi Dan Administrasi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jakarta. 2012.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Jakarta pada Bulan September hingga Desember 2015. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di RSAB Harapan Kita Jakarta yang berjumlah 45 orang. Dari jumlah populasi tersebut didapat jumlah sampel yang akan diteliti sebesar 40 orang perawat.

Dalam uji normalitas dengan rumus liliefors pada variabel X dan Y, diperoleh nilai L_o terbesar = 0,200, L_{tabel} untuk $n = 40$ dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 0,1477. $L_{tabel} > L_o$ ($0,1477 > 0,200$). Dengan demikian, dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Untuk uji hipotesis, hasil perhitungan dengan uji T, diperoleh $F_{hitung} = 233,57$ dan $F_{tabel} (0,05; 86/35) = 1,68$, sehingga $1,68 > 233,57$ ($F_{tabel} > F_{hitung}$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja .

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada perawat.

ABSTRACT

OKY BAHRI . The relationship between the Work Environment with Work Motivation on the Harapan Kita RSAB Nurses in Jakarta . Skripsi. Jakarta : Economic Education Program . Concentration Education Office Administration . Department of Economics and Administration . Faculty of Economics. State University of Jakarta. 2012 .

The research was conducted at Children's Hospital and the Mother of Harapan Kita Jakarta in September to December 2015. This study aims to gain the proper knowledge (valid, true, valid) and trustworthy (reliable, reliability) on the relationship between work environment with motivation work.

The method used in this research is survey method with the correlational approach. The population was all nurses who work in RSAB Harapan Kita Jakarta totaling 45 people. Of the population is obtained the number of samples that will be studied by 40 nurses.

In the formula Liliefors normality test on variables X and Y , the value of the largest $L_o = 0.200$, L_{tabel} to $n = 40$ with a significance level of 0.05 is 0.1477 . $L_{tabel} > L_o$ (0.1477 > 0.200) . Thus , it can be concluded that the data were normally distributed .

To test the hypothesis , the calculation results with T test , obtained $F_{hitung} = 233.57$ and $F_{tabel} (0.05 ; 86/35) = 1.68$, so $1.68 > 233.57$ ($F_{table} > F_{hitung}$) . Thus , it can be concluded that there is a relationship between work environment with work motivation .

Based on these results , it can be concluded that there is a relationship between work environment with work motivation on the nurse.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

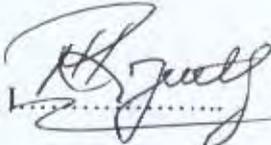
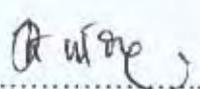
Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. Darma Rika S., S.Pd, M.SE NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua		2/2/16
2. Dewi Nurmalasari, S.Pd, MM NIP. 19810104 200812 2 002	Sekretaris		10/2/16
3. Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM NIP. 19590403 198403 2 001	Penguji Ahli		2/2/16
4. Dra. Nuryetty Zain, MM NIP. 19550222 198602 2 001	Pembimbing I		10/2/16
5. Umi Widyastuti, SE., ME NIP. 19761211 200012 2 001	Pembimbing II		9/2/16

Tanggal Lulus : 27 Januari 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2016

Yang membuat pernyataan

A yellow rectangular stamp with a green border. At the top, it says 'REPUBLIK INDONESIA' and 'KEMENTERIAN KEHUTANAN'. Below that, there is a small emblem of Indonesia. The stamp features the number '6000' in large green digits, with 'ENAM RIBU RUPIAH' written below it. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Okky Bahri

NIM. 8115082608

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Perawat di RSAB Harapan Kita Jakarta ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini merupakan karya ilmiah yang Peneliti susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan, serta sebagai sarana untuk mengaplikasikan kemampuan yang telah Peneliti peroleh selama menjadi mahasiswa. Selama penyusunan skripsi ini, Peneliti banyak dibantu oleh beberapa pihak. Oleh sebab itu, sudah sepantasnya Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik. Pihak-pihak yang telah membantu, yaitu:

1. Dra. Nuryetty Zain, MM selaku Dosen Pembimbing I.
2. Umi Widyastuti, SE, ME selaku Dosen Pembimbing II.
3. Ibu Darma Rika Swaramarinda, S.Pd, M.SE, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Siti Nurjanah, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi
6. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

8. Untuk seluruh rekan Pendidikan Administrasi Perkantoran Reguler 2008, terima kasih untuk semua dukungan, perhatian, dan doa yang kalian berikan.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, Peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, Januari 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	11
1. Motivasi Kerja	11
2. Lingkungan Kerja	14
B. Hasil Penelitian yang Relevan	18
C. Kerangka Teoretik	22
D. Perumusan Hipotesis	25

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Tujuan Penelitian	26
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
	C. Metode Penelitian	26
	D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	28
	E. Teknik Pengumpulan Data	29
	F. Teknik Analisis Data	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data	40
	1. Motivasi Kerja	40
	2. Lingkungan Kerja	43
	B. Pengujian Hipotesis	49
	C. Pembahasan	57
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	60
	B. Implikasi	61
	C. Saran	61
	DAFTAR PUSTAKA	xii
	LAMPIRAN	xiii
	RIWAYAT HIDUP	xxi

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja	30
III.1	Skala Penilaian Instrumen Motivasi Kerja	30
III.1	Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja	33
III.1	Skala Penilaian Instrumen Lingkungan Kerja	33
IV.1	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	41
IV.2	Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	43
IV.3	Distribusi Frekuensi Karakteristik Demografi Responden .	45
IV.4	Uji Persamaan Regresi	50
IV.5	Uji Normalitas Galat Taksiran	51
IV.6	Uji Keberartian Regresi	52
IV.7	Anava Untuk Pengujian Persamaan Regresi	53
IV.8	Uji Koefisien Korelasi	55
IV.9	Interpretasi Koefisien Korelasi	55
IV.10	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel X dan Y	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	UJI FREKUENSI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA	xiii
2.	HISTOGRAM UJI FREKUENSI LINGKUNGAN KERJA	xiv
3.	UJI FREKUENSI VARIABEL MOTIVASI KERJA	xv
4.	HISTOGRAM UJI FREKUENSI MOTIVASI KERJA	xvi
5.	UJI VALIDITAS	xvii
6.	UJI RELIABILITAS	xviii
7.	UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN	xix
8.	UJI LINIERITAS	xix
9.	UJI HIPOTESIS KEBERARTIAN REGRESI	xx
10.	UJI HIPOTESIS KOEFISIEN KORELASI	xx
11.	UJI HIPOTESIS KEBERARTIAN KORELASI (UJI-T)	xxi
12.	UJI HIPOTESIS KEBERARTIAN KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)	xxi
13.	KUESIONER LINGKUNGAN KERJA	xxii
14.	KUESIONER MOTIVASI KERJA	xxiii

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan institusi yang bersifat kompleks dan salah satu organisasi yang bergerak di bidang jasa, yaitu berupa jasa pelayanan kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit memiliki spesifikasi mengenai sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta peralatan yang dipakai, serta produk yang sifatnya tidak berwujud (*intangible*), yang berasal dari pemberi pelayanan kesehatan tersebut. Untuk itu, diperlukan bentuk manajemen sistem pelayanan yang modern untuk setiap bidang atau unit kerja sehingga sistem pelayanan di rumah sakit perlu ditinjau kembali untuk mengantisipasi persaingan global. Era globalisasi merupakan tantangan, masalah, dan sekaligus potensi untuk pengembangan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Peran perawat dalam menghadapi era globalisasi adalah dengan memberikan pelayanan perawatan secara profesional, yaitu perawat secara aktif terlibat dalam pembuatan keputusan terkait dengan permasalahan yang dihadapi klien dan memiliki kebebasan untuk melakukan praktek serta melakukan hubungan kolaborasi dengan dokter secara baik.

Manfaat pelaksanaan praktek keperawatan secara profesional pada rumah sakit adalah terjadinya peningkatan kepuasan kerja perawat, terciptanya lingkungan kerja yang aman, menurunnya ketegangan emosi perawat dalam

melakukan pekerjaannya, menurunnya angka cedera karena jarum suntik yang dialami perawat, serta penurunan angka kematian klien yang di rawat.

Pelayanan perawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, pelayanan keperawatan didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan yang komprehensif serta ditujukan pada individu, keluarga, masyarakat, baik yang sehat maupun yang sakit mencakup seluruh siklus kehidupan. Dalam memberikan pelayanan profesional perawat dituntut memiliki akuntabilitas sesuai kewenangannya. Puas atau tidaknya masyarakat akan pelayanan kesehatan selalu dikaitkan dengan pelayanan keperawatan, ketidakpuasan pasien dan keluarga selalu dikaitkan dengan rendahnya motivasi perawat dalam memberikan pelayanan profesional.

Motivasi dan pelaksanaan asuhan keperawatan menentukan kualitas pelayanan keperawatan yang berdampak terhadap kepuasan pasien dan keluarga terhadap pelayanan perawatan. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usaha untuk mencapainya. Motivasi merupakan faktor yang dapat berubah. Motivasi berkembang sesuai dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Dengan memberikan dorongan, apresiasi, pengakuan dan perhatian individual akan berpengaruh positif terhadap motivasi seseorang.

Fenomena yang terjadi terkait dengan pelaksanaan praktek keperawatan di banyak negara, masih sering ditemukan perawat yang menghabiskan waktunya untuk melakukan pekerjaan di luar keperawatan yang bukan menjadi tanggung jawabnya dan tentunya kondisi ini akan berdampak pada tidak tersedianya waktu yang cukup untuk melakukan praktek keperawatan secara berkesinambungan dan

komprehensif bagi klien maupun keluarganya. Fenomena pelaksanaan praktek keperawatan seperti ini juga masih sering ditemukan pada beberapa rumah sakit di Indonesia. Kemungkinan fenomena ini terjadi diakibatkan karena masalah lingkungan kerja perawat yang belum diselesaikan dengan baik.

Salah satu syarat untuk dapat menunjang pelaksanaan praktek keperawatan secara profesional adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja perawat. Lingkungan kerja yang berkualitas tinggi sangat bermanfaat bagi perawat dan dapat meningkatkan kualitas perawatan klien. Komponen dari lingkungan kerja perawat ini antara lain meliputi komponen kepemimpinan dan budaya, kendali terhadap praktek, kendali terhadap beban kerja, dan sumber-sumber yang kuat bagi terlaksananya pelayanan keperawatan yang berkualitas.

Tuntutan dari masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi isu dan tantangan persaingan yang sangat penting. Dari persaingan inilah rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam pemberian jasa pelayanan kesehatan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian visi dan misi rumah sakit. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja keperawatan atau bisa disebut perawat. Keberadaan perawat dirasa sangat penting karena pelayanan kesehatan merupakan sistem dan sub sistem yang dijadikan tolak ukur penilaian terhadap mutu dan citra rumah sakit tersebut. Pemberian pelayanan kesehatan yang prima berkaitan dengan motivasi dari sumber daya manusia yang terlibat di dalam kegiatan pemberian pelayanan kesehatan tersebut, yaitu perawat. Semakin tinggi motivasi

kerja perawat tersebut, maka pelayanan kesehatan yang diberikan akan semakin baik atau prima.

Rumah Sakit Anak dan Bunda (RSAB) Harapan Kita Jakarta merupakan salah satu rumah sakit ternama di DKI Jakarta. Terdapat beragam faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja perawat di RSAB Harapan Kita Jakarta. Di antaranya adalah tekanan atau beban kerja yang berat dan berlebihan membuat perawat merasa jenuh ataupun malas untuk bekerja secara optimal. Beban pekerjaan diperoleh bukan hanya berasal dari atasan atau pimpinan dalam pekerjaannya, namun juga dapat berasal dari pasien yang dirawat oleh perawat. Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini perawat, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kualitas perawat.

Salah satu hal yang perlu dimiliki oleh institusi yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan adalah kemampuan komunikasi antar individu di dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaannya. Komunikasi yang buruk akan menimbulkan kesalahpahaman dan berdampak pada penurunan motivasi kerja dan juga kualitas pelayanan yang diberikan. Komunikasi bagi perawat merupakan senjata utama dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Selain memberikan pelayanan kesehatan, perawat juga memiliki tugas dan tanggung jawab untuk dapat menyampaikan saran, informasi, dan pengetahuan kepada pasien yang dirawatnya. Semakin bagus komunikasi yang terjalin antara perawat dengan pasien, maka penilaian terhadap mutu rumah sakit pun akan baik pula. Selaian dengan pasien, komunikasi perawat juga harus terjalin baik dengan sesama rekan kerja, baik itu sesama perawat

maupun pimpinan, atau kepala ruangan, dengan dokter dan tenaga kesehatan lain yang menjadi tim dalam menangani pasien.

Faktor berikutnya adalah keberadaan fasilitas pekerjaan yang kurang memadai dapat membuat motivasi kerja perawat menurun. Fasilitas kerja merupakan faktor penunjang yang mempengaruhi proses pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Minimnya fasilitas kerja terlihat dari kurang memadainya keberadaan peralatan kesehatan, terdapat beberapa peralatan yang tidak layak pakai tetapi masih dipergunakan, minimnya peralatan untuk perlindungan diri (APD) bagi tenaga perawat dan sebagainya. Hal-hal tersebut dapat menurunkan tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat.

Dalam menjalankan tugas keperawatan, perawat memiliki hak untuk mengambil keputusan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Namun kebanyakan harus dibicarakan terlebih dahulu oleh atasan maupun dokter yang menangani pasien. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada survei awal, terlihat kurangnya keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan. Hal ini membuat perawat merasa tidak diakui dan mempengaruhi penurunan tingkat motivasi kerjanya.

Di dalam dunia pekerjaan, setiap pekerja pasti menginginkan dirinya mengalami pengembangan, baik dalam karir maupun kepribadian diri. Pengembangan diri merupakan salah satu kebutuhan yang menjadi motivasi seseorang dalam bekerja. Di RSAB Harapan Kita Jakarta diketahui bahwa proses pengembangan diri bagi perawat dirasakan sulit dan prosesnya memakan waktu yang lama. Oleh sebab itu, beberapa perawat merasa kurang nyaman dalam

bekerja dan mengurangi minatnya untuk bekerja dengan baik. Hal ini tentu dapat mengurangi nilai mutu dari pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja diharapkan akan mampu mendorong tercapainya tujuan atau visi dan misi yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan atau penilaian diri terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih efektif dalam bekerja dibandingkan dengan yang tidak merasa puas. Motivasi dapat timbul seiring dengan kepuasan yang dirasakan dari imbalan ekstrinsik yang dirasa adil dan sesuai dengan yang seharusnya. Seseorang yang memiliki kepuasan yang rendah akan menjalani pekerjaan dengan tidak bertanggung jawab dan bertindak semaunya.

Permasalahan lain yang peneliti temukan di RSAB Harapan Kita Jakarta adalah perawat sering ijin dengan alasan sakit, banyak komplain atau keluhan dari keluarga pasien. Hal ini menunjukkan tanggung jawab yang dimiliki oleh beberapa perawat tergolong rendah. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja dan juga kepuasan yang tidak dicapai oleh perawat tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja perawat adalah pemberian penghargaan. Pemberian penghargaan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan perawat akan merangsang individu untuk melakukan pekerjaan dengan

sebaik-baiknya. Dengan demikian semangat atau motivasi kerja seseorang akan meningkat dan menghasilkan produk pelayanan yang berkualitas baik bagi masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Lingkungan kerja merupakan segala sarana dan prasarana yang ada di sekitar perawat serta kondisi kerja yang mempengaruhi motivasi kerja. Pekerja sangat memperhatikan lingkungan kerjanya demi kenyamanan dalam bekerja dan fasilitas pekerjaan yang cukup untuk mendukung pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadi salah satu penentu meningkatnya motivasi kerja perawat. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pekerjaan perawat. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat membuat perawat bekerja dengan aman dan nyaman, dan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman adalah lingkungan kerja yang memiliki tingkat kebersihan yang baik, memiliki sirkulasi udara yang lancar, penyahayaan ruangan yang pas, dan kondisi kerja yang menyenangkan.

Dari hasil survei dan wawancara yang peneliti lakukan mengenai lingkungan kerja di RSAB Harapan Kita, diperoleh jawaban bahwa lingkungan kerja kurang kondusif dan terdapat beberapa fasilitas kerja yang tidak layak pakai. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di sana kurang mendukung dan berdampak terhadap motivasi kerja perawat.

Hal lain yang menunjukkan lingkungan kerja kurang kondusif adalah penataan cahaya dan ruangan yang kurang tepat. Penataan ruang yang sempit akan

menghambat gerak dari perawat untuk melakukan pekerjaannya. Pencahayaan ruangan yang redup akan mengganggu penglihatan dan membuat perawat kesulitan untuk berkonsentrasi dalam bekerja. Kondisi tersebut akan memicu penurunan motivasi kerja karena akan menyebabkan perawat cepat merasa lelah atau mengantuk dan tidak konsentrasi dalam bekerja.

Dari penjelasan diatas terdapat gambaran bahwa beban kerja yang tidak sesuai, jam kerja berlebihan, kenaikan jenjang staf yang lambat dan kesempatan untuk berkembang sulit, menjadi faktor- faktor yang kemungkinan adanya korelasi terhadap motivasi kerja para perawat di RSAB Harapan Kita Jakarta. Motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan seringnya perawat ijin meninggalkan kerja, *turn over*, pekerjaan akan tertunda, hasil pekerjaan tidak memuaskan, komunikasi jadi buruk dan berdampak pula pada pelayanan perawatan profesional terhadap masyarakat.

Berdasarkan observasi awal yang Peneliti lakukan di RSAB Harapan Kita Jakarta, Peneliti menemukan masalah-masalah seperti fasilitas kerja yang kurang memadai, pengembangan diri yang sulit, kepuasan kerja yang rendah, lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya penghargaan yang diberikan sehingga menimbulkan motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul “Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di RSAB Harapan Kita Jakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka Peneliti menyimpulkan masalah yang mempengaruhi prestasi akademik, sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja perawat
2. Fasilitas kerja yang kurang memadai
3. Beban pekerjaan yang berlebih
4. Waktu yang lama dibutuhkan oleh perawat untuk pengembangan diri maupun karir
5. Kepuasan kerja yang rendah
6. Lingkungan kerja yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta keterbatasan Peneliti baik dari segi waktu, tenaga dan dana yang dibutuhkan, maka Peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu: “Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja?
2. Apakah terdapat hubungan antara fasilitas kerja dengan motivasi kerja?
3. Apakah terdapat hubungan antara pengembangan diri dengan motivasi kerja?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja?

5. Apakah terdapat hubungan antara pekerjaan paruh waktu dengan motivasi kerja?
6. Apakah terdapat hubungan antara beban lebih pekerjaan dengan motivasi kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoretis

Diharapkan adanya penambahan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

2. Kegunaan praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi dalam memecahkan masalah guna pengembangan bagi:

a. Peneliti

Sebagai pengaplikasian dan pengembangan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan.

b. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan masukan dalam pembuatan kebijakan terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja di kampus.

c. Masyarakat

Sebagai bahan masukan khasanah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan pemegang peran penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, maka sumber daya manusia ini harus dikelola dengan sebaik mungkin. Kinerja sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh motivasi. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi yang sengaja dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Anwar Prabu Mangkunegara berpendapat “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang secara terarah untuk mencapai suatu tujuan, motivasi yang dimiliki dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan semangat kerjanya”.¹

Kartono juga menyatakan bahwa “Motivasi merupakan sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia”.²

¹ Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002. h 37

² Kartono. *Pemimpin dan kepemimpinan*. PT Rajagrafindo Persada Jakarta. 2006. h 23

Dari dua teori tersebut dapat diketahui bahwa motivasi adalah kondisi, sebab, alasan dasar, pikiran dasar dan gambaran seseorang yang mempengaruhi gerakan seseorang secara terarah untuk mencapai suatu tujuan dan dapat mendorongnya untuk meningkatkan semangat kerjanya.

Sejalan dengan hal tersebut, Peter C. Michael menjelaskan “motivasi sebagai sesuatu di dalam diri seseorang yang mendorong dirinya melakukan suatu perbuatan untuk tujuan tertentu”.³

Siagian juga berpendapat bahwa “motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.⁴

Menurut Pusorowati dalam seminar sehari di RSUD Sardjito mengenai motivasi sebagai dasar kinerja menyatakan bahwa, “motivasi adalah sesuatu yang mendorong individu atau dorongan untuk melakukan perbuatan tertentu untuk memuaskan kebutuhannya”.⁵

Dapat diindikasikan bahwa, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang agar mau mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu perbuatan tertentu guna mencapai kepuasan atau memuaskan kebutuhannya.

³ Peter C. Michael, op. cit, h 90

⁴ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta 2006 h

⁵Pusorowati, op, cit, h 33

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Ngatini dalam pelatihan manajer keperawatan untuk pimpinan keperawatan rumah sakit menyatakan bahwa, “yang dimaksud dengan motivasi adalah daya penggerak atau daya dorong yang ada dalam diri seseorang yang mendorong seseorang tersebut berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu”.⁶

Robbins juga menyatakan, “definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual”.⁷

Menurut Mathias dan Jackson, “motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”.⁸

Sumadi Suryabrata menambahkan bahwa, “motivasi merupakan suatu keadaan yang terdapat di dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas tertentu guna mencapai suatu tujuan”.⁹

Selain itu, Supardi dan Anwar juga berpendapat bahwa “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.¹⁰

Sedangkan menurut Machrany yang dikutip oleh Siswanto, “motivasi dapat diartikan sebagai keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan

⁶ Ngatini, op, cit, h 25

⁷ Robbins, SP. *Perilaku Organisasi* (Edisi kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia 2006. h 132

⁸ Robert L. Mathias & John H. Jackson, op, cit, h 89

⁹ Djaali, Psikologi Pendidikan Jakarta. PPS UNJ, 2012 h 101

¹⁰ Supardi, Syaiful Anwar, *Dasar Dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta. UII Press, 2002 h

mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.¹¹

Mengacu kepada beberapa pendapat di atas maka bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah daya gerak atau daya dorong yang mengarahkan seseorang untuk menyalurkan perilaku ke arah pencapaian pemenuhan kebutuhannya.

Selain itu, dapat juga diketahui bahwa motivasi kerja memiliki indikator-indikator; pendorong, dengan sub indikator antara lain; kegairahan dalam bekerja, keinginan bekerja sama, keinginan bekerja secara efektif, dan keinginan untuk meraih kepuasan dalam bekerja, dan juga daya penggerak, dengan sub indikator; keinginan yang timbul dari dalam diri, dan keinginan yang timbul dari luar diri.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktifitas pekerjaan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Edy Sutrisno mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang

¹¹Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta PT Bumi Aksara, 2002, h 267

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut”.¹²

Alex Nitisemito berpendapat “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja memiliki beberapa faktor, yaitu; pewarnaan, kebersihan, penerangan/pencahayaan, pertukaran/sirkulasi udara, musik, keamanan, dan suara bising”.¹³

Sukanto dan Indriyo menyatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi; pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja”.¹⁴

Dari pendapat tersebut di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik sarana maupun prasarana yang mempengaruhi pekerjaan dan meliputi; tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hubungan kerja, pewarnaan, sirkulasi udara, keamanan, suara, dan penerangan.

Panitia Istilah Manajemen Lembaga PPM menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial, dan jaringan

¹² Sutrisno Edy Dr, M.Si. 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Predana Media Grup

¹³ Alex, S, Nitisemito, 2005. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta

¹⁴ Reksohadiprodjo Sukanto, Indriyo Gitosudarmo. 2008. Manajemen Produksi. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan”¹⁵

Menurut Ahyari “terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu; penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, dan keamanan kerja”.¹⁶

Robbins menyatakan bahwa, “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan dan mutu udara. Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya”.¹⁷

Sedarmayanti menyatakan, “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan atau metode kerjanya, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.¹⁸

Lebih lanjut Sedarmayanti menjelaskan, Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) maupun tidak langsung (temperatur, kelembaban,

¹⁵ Panitia Istilah Manajemen Lembaga PPM, 2003, Himpunan Istilah Manajemen, Jakarta

¹⁶ Agus Ahyari, 2006, Manajemen Produksi II. Edisi Ketiga, Badan. Penerbit FE, Yogyakarta

¹⁷ Robbins, Stephen (2006). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.

¹⁸ Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

2. Lingkungan kerja non-fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.¹⁹

Sihombing berpendapat, “lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non-fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.²⁰

Dari semua paparan yang dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana kerja, dan kondisi kerja yang ada di sekitar perawat bekerja, yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan oleh perawat.

Selain itu dapat diketahui pula bahwa indikator-indikator dari lingkungan kerja berupa: 1) aspek fisik (perkakas atau alat bantu kerja, sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan atau pencahayaan) 2) aspek non-fisik

¹⁹ Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

²⁰ Sihombing, Umberto, (2004), Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jakarta

(hubungan kerja dengan rekan kerja dan klien/pasien, dan hubungan kerja dengan atasan/bawahan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai sumber referensi dalam melakukan penelitian. Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian yang relevan yang peneliti jadikan referensi:

1. Purnomo Dwi Hartanto dan Yudik Prasetyo M. Kes. Pengaruh Kinerja Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Stadion Sultan Agung Bantul. *Jurnal Pendidikan Kesehatan*. Oktober 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif menggunakan metode survei dengan teknik pengambilan data menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Stadion Sultan Agung Bantul. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang berjumlah 32 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi liner sederhana dengan uji-t.

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa kinerja kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,427 yang berarti 42,7% varians pada variabel motivasi kerja mampu diterangkan oleh variabel kinerja kepemimpinan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 54,2% diterangkan oleh varians lain di luar model. Secara parsial (uji-t) ditemukan bahwa kinerja kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,355.

2. Moh. Mujib Khoiri. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*. November 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; 1) kondisi lingkungan kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta, 2) motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta, 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan dua variabel, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 orang pegawai perpustakaan di UNY dan keseluruhan populasi dijadikan responden penelitian, yang meliputi pegawai biasa dan pustakawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket dan instrumen yang digunakan adalah angket tertutup. Untuk validitas data menggunakan validitas konstruk. Selanjutnya reliabilitas data menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Adapun uji prasyarat menggunakan uji linieritas. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Selanjutnya untuk uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan; 1) kondisi lingkungan kerja di perpustakaan di UNY berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase

pencapaian tiap indikator mencapai 83,4%. 2) motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 81,3%. 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY dengan sumbangan sebesar 21,1%. Hal tersebut berarti 78,9% motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Krisna Mukti Wibowo. Pengaruh Pelaksanaan Supervisi akademik dan Kecukupan Gaji Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, volume 2, nomor 6, April 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; 1) pengaruh pelaksanaan supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru, 2) pengaruh kecukupan gaji terhadap motivasi kerja guru, 3) pengaruh pelaksanaan supervisi akademik terhadap kinerja guru, dan 4) pengaruh kecukupan gaji terhadap kinerja guru.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pelaksanaan supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru. Pelaksanaan supervisi akademik juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga menemukan bahwa kecukupan gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru, namun demikian kecukupan gaji tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Sementara itu ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

4. Ani Dwi Setiani. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Badjatex Bandung. Jurnal Ekonomi, Februari 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; 1) pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja karyawan, 2) pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, dan 4) pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Badjatex Bandung yang berjumlah 172 orang. Sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesisioner berjumlah 63 orang dengan taraf kesalahan 0,01%. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik; 1) wawancara, 2) angket/kuesioner, 3) pengamatan/observasi, dan 4) dokumentasi. Teknik analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan $t_{hitung} = 6,573 > t_{tabel} = 1,965$ sehingga H_0 ditolak. Berarti budaya organisasi(X1) berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja (X2). Untuk melihat pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) akan digunakan teknik analisis jalur. Data dari kuesioner yang memiliki skala ordinal terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *methode of succesive interval* (MSI), kemudian dilakukan uji normalitas untuk skor variabel Y sebagai variabel terikat. Nilai *standardized coefficient* atau koefisien jalur budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi

kerja sebesar 0,235 dan 0,612. Jadi budaya organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja dibandingkan dengan lingkungan kerja. Secara total kontribusi atau pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sudah tinggi. Lingkungan kerja secara dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sudah tinggi. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi dan berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja (X2) sebesar 41,47%. budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 5,52%. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 47,45%. Budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan pengaruh sebesar 61,50%. Budaya organisasi berdasarkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan pengaruh sebesar 9,26%.

C. Kerangka Teoretik

Sumber daya manusia merupakan pemegang peranan penting dalam melaksanakan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan organisasi peranan seseorang dalam pelaksanaan kerja dapat diketahui melalui struktur organisasi yang menunjukkan posisi dan jabatan yang dimiliki oleh pekerja sehingga ia mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam menjalankan tugas,

lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat memudahkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Arep (2003:51), “ada sembilan faktor motivasi, yang dari sembilan tersebut dapat dirangkum ke dalam enam faktor secara garis besar, yaitu: 1) kebutuhan ekonomis, 2) kebutuhan psikologis (rasa aman), 3) kebutuhan sosial. 4) kompensasi, 5) komunikasi. 6) kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dengan keadaan lingkungan kerja di mana keadaan nyata di lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi, hal ini dapat terjadi karena sebenarnya manusia menilai apakah lingkungan kerja dapat memberikan berbagai macam kebutuhan baik secara fisik maupun non-fisik guna untuk pemenuhan kebutuhan selama bekerja”.²¹

Sedangkan menurut Simamora (1995), “dalam organisasi modern, peran lingkungan kerja dan adanya motivasi adalah melakukan sejumlah fungsi, antara lain; memperkuat organisasi beserta perangkat kerjanya, menerapkan tapal batas yang artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, memberi standar yang tepat untuk apa yang dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para pegawai, sebagai pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku dan motivasi pegawai”.²²

Menurut Alwi (2003), “keterhubungan yang dimaksud meliputi perlunya bagi karyawan untuk memelihara hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, baik sesama rekan kerja pada unit yang sama maupun pada unit kerja lain. Pertumbuhan yang dimaksud meliputi adanya kesempatan yang diberikan oleh

²¹ Arep Ishak, Hendri Tanjung, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEC

²² Simamora, (2004), Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jakarta

organisasi kepada karyawan untuk berkembang dan maju serta memberikan kesempatan untuk mempertinggi kapasitas kerja. Sehingga budaya organisasi dan kepemimpinan dalam lingkungan kerja saling mendukung sehingga tumbuh motivasi yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku para karyawan supaya bekerja lebih giat dan antusias dalam mencapai tujuan dan hasil yang optimal”.²³

Wursanto (2005) “mengatakan secara logika lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan pada saat bekerja, sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut, jika lingkungan kerja terpelihara dengan baik, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja”.²⁴

Kussetiarso (2002) menyatakan bahwa “motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti; upah atau insentif, teman sekerja yang menyenangkan, pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan berbagai faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan”.²⁵

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan kerja di mana perawat bekerja. Ketika lingkungan kerja dapat menunjang pemenuhan kebutuhan-kebutuhan selama kegiatan bekerja, maka motivasi kerja akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi kerja yang berindikasi pada kinerja rumah sakit itu sendiri.

²³ Alwi, Romario, *loc. cit*

²⁴ Wursanto, Muhammad Ali, *loc. cit*

²⁵ Kussetiarso, Agus, *loc. cit*

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoretik yang dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah Peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar dan valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, *reliable*) tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada perawat di RSAB Harapan Kita Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Anak dan Bunda (RSAB) Harapan Kita Jakarta Jalan S. Parman Kav. 87 Slipi, Jakarta Barat 11420. Tempat penelitian ini dipilih karena pada survei awal yang peneliti lakukan, ditemukan motivasi kerja yang rendah pada perawat di RSAB Harapan Kita Jakarta.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhitung dimulai dari bulan Agustus 2015 sampai dengan bulan Januari 2016. Waktu ini dipilih karena dianggap waktu yang efektif untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua

variabel, yaitu: variabel bebas (lingkungan kerja) dengan variabel terikat (motivasi kerja).

Alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, dan apabila terdapat hubungan, berapa keeratan hubungan, serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan situasi Peneliti dimana variabel yang Peneliti teliti tidak memungkinkan untuk dilakukan pemanipulasian atau pengontrolan. Dalam metode penelitian ini, Peneliti menggunakan pendekatan korelatif yang disesuaikan dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui hubungan dalam variabel yang Peneliti teliti.

2. Konstelasi Hubungan antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Motivasi Kerja), maka konstelasi hubungan kedua variabel, variabel X dan Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X: Lingkungan Kerja (variabel bebas)

Y: Motivasi Kerja (variabel terikat)

→ : Arah Hubungan

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif tentang karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Sedangkan populasi terjangkau atau terukur adalah populasi yang secara ril dijadikan dasar dalam penentuan sampel dan secara langsung menjadi lingkup sasaran keberlakuan kesimpulan.

Berdasarkan dari definisi tersebut maka populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSAB Harapan Kita Jakarta dan juga yang menjadi populasi atau terukurnya yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Penentuan jumlah sampel diambil dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% yang terdapat dalam buku Metode Penelitian Pendidikan, sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 40 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana. Teknik acak sederhana adalah cara pengambilan sampel dengan semua objek atau elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah sampel tidak terlalu banyak.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah pendorong atau penggerak setiap kehendak dan keinginan pekerja yang berpengaruh besar pada kemauan setiap perawat sehingga perawat tersebut mau bekerja secara optimal demi terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan instrumen pernyataan model skala likert yang mencerminkan indikator-indikator, yaitu; Pendorong, dengan sub indikator kegairahan dalam bekerja, keinginan bekerja sama, keinginan bekerja secara efektif, dan keinginan untuk meraih kepuasan dalam bekerja. Kemudian Penggerak, dengan sub indikator keinginan yang timbul dari dalam diri, dan keinginan dari luar diri.

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang diuji-cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja. Selanjutnya kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji realibilitas. Kisi-kisi instrumen dapat di lihat pada tabel III.1:

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Indikator	Uji Coba		Item Final	
	+	-	+	-
Kegairahan dalam bekerja	1, 2	7	1, 2	7
Keinginan bekerja sama	3, 10, 11	9	3, 10, 11	9
Keinginan bekerja secara efektif	4, 5, 6, 13	-	4, 5, 6, 13	-
Keinginan mencapai kepuasan	12, 22, 23	8	12, 22, 23	8
Keinginan dari dalam diri	14, 16	19	14, 16	19
Keinginan dari luar diri	15, 17, 18	20, 21	15, 17, 18	20, 21

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang menggunakan model skala likert, responden dapat memilih salah satu dari 5 pilihan alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap jawaban memiliki nilai dari rentang 1 sampai dengan 5 dengan tingkat jawaban. Lebih jelasnya dapat dilihat tabel III.2 berikut ini:

Tabel III.2
Skala Penilaian Instrumen Motivasi Kerja

No	Alternatif Jawaban	Item Negatif	Item Positif
1	SS = Sangat Setuju	1	5
2	S = Setuju	2	4
3	RR = Ragu-Ragu	3	3

4	TS = Tidak Setuju	4	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	5	1

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen Motivasi Kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner sebanyak 23 butir soal pernyataan dengan bentuk skala likert yang mengacu kepada indikator-indikator motivasi kerja.

Tahap berikutnya konsep instrumen menguji validitas konstruk, yaitu menguji seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel motivasi kerja. Selanjutnya instrumen itu diujicobakan kepada perawat di RSAB Harapan Kita. Sampel uji coba diambil secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor butir instrumen menggunakan rumus korelasi *product moment*. Maka kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$.

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya di drop atau tidak digunakan. Pernyataan yang memenuhi

kriteria atau valid kemudian dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana kerja dan kondisi kerja yang ada di sekitar perawat bekerja, yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan oleh perawat.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja diukur menggunakan instrumen pernyataan dengan model skala likert yang mencerminkan indikator-indikator lingkungan kerja aspek fisik, yaitu: (perkakas atau alat bantu kerja, sirkulasi udara, suhu ruangan, pencahayaan atau penerangan ruangan) dan aspek non-fisik yang meliputi: (hubungan kerja dengan rekan kerja, hubungan kerja dengan pasien dan hubungan kerja dengan atasan ataupun bawahan).

c. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yang diuji-cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja. Selanjutnya kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai

butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji realibilitas. Kisi-kisi instrumen dapat di lihat pada table III.3 berikut ini:

Tabel III.3

Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Indikator	Uji coba		Item Final	
	+	-	+	-
Alat bantu kerja	4, 5, 18	-	4, 5, 18	-
Sirkulasi udara	15, 19	22	15, 19	22
Suhu ruangan	12	21	12	21
Pencahayaan/penerangan	16, 20, 23	17	16, 20, 23	17
Hubungan kerja dengan rekan kerja	1, 7, 9, 13	10	1, 7, 9, 13	10
Hubungan kerja dengan pasien	-	-	-	-
Hubungan dengan atasan/bawahan	2, 3, 6, 8, 14	11	2, 3, 6, 8, 14	11

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian, digunakan model pernyataan dengan skala Likert. Responden dapat memilih salah satu dari 5 (lima) alternatif jawaban yang telah disediakan. Kelima alternatif jawaban tersebut diberikan nilai angka 1 (satu) sampai dengan angka 5 (lima) disesuaikan dengan tingkatan jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan ialah sebagai berikut dalam tabel III.4:

Tabel III.4

Skala Penilaian Instrumen Lingkungan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Item Negatif	Item Positif
1	SS = Sangat Setuju	1	5
2	S = Setuju	2	4
3	RR = Ragu-Ragu	3	3

4	TS = Tidak Setuju	4	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	5	1

d. Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Proses pengembangan instrumen Motivasi Kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner sebanyak 23 butir soal pernyataan dengan bentuk skala likert yang mengacu kepada indikator-indikator motivasi kerja.

Tahap berikutnya konsep instrumen menguji validitas konstruk, yaitu menguji seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel motivasi kerja. Selanjutnya instrumen itu diujicobakan kepada perawat di RSAB Harapan Kita. Sampel uji coba diambil secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor butir instrumen menggunakan rumus korelasi *product moment*. Maka kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$.

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya di drop atau tidak digunakan. Pernyataan yang memenuhi

kriteria atau valid kemudian dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi menggunakan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

a : Nilai intercept (konstan)

b : Koefisien arah regresi

X : Nilai Variabel bebas sesungguhnya

Y : Nilai Variabel terikat sesungguhnya

$\sum X$: Jumlah skor sebaran X

$\sum Y$: Jumlah skor sebaran Y

$\sum XY$: Jumlah skor X dan Y berpasangan

$\sum X^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:

$$L_0 = | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

Keterangan:

F (Z_i): merupakan peluang angka baku

S (Z_i): merupakan proporsi angka baku

L₀: L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis statistik:

H₀ : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tak normal

Kriteria pengujian:

Jika $L_{tabel} > L_{hitung}$ maka H₀ diterima, berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi diperoleh berarti atau tidak dengan persamaan statistik:

H₀: $\beta = 0$

H_i: $\beta \neq 0$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah:

Menolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti dan Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi dinyatakan sangat berarti (signifikan).

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linier atau tidak linier, dengan hipotesis statistika:

$$H_0 : \gamma = \alpha + \beta\chi$$

$$H_i : \gamma \neq \alpha + \beta\chi$$

Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan linier.

c. Uji Koefisien Korelasi

Analisis Korelasi atau asosiasi merupakan studi tentang derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi. Kekuatan korelasi linear antara variabel x dan variabel y didefinisikan dengan rumus:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor variabel X

$\sum Y$: Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor variabel X

Formula tersebut disebut formula koefisien korelasi product moment pearson. Koefisien korelasi bernilai paling kecil -1 dan yang paling besar bernilai 1. Semakin mendekati nilai 1 dan -1 maka korelasi antar variabel semakin kuat. Sebaliknya, jika r mendekati 0 berarti hubungan dua variabel semakin lemah.

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)

Menggunakan uji-t untuk menguji signifikansi (keberartian) koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} : Skor signifikansi koefisiensi korelasi

r : Koefisiensi korelasi product moment

n : Banyaknya sampel atau data

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \rho \leq 0$$

$$H_i : \rho > 0$$

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima jika t hitung $\leq t$ tabel dan ditolak jika t hitung $> t$ tabel.

e. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (Motivasi Kerja) ditentukan X (Lingkungan Kerja) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD: Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 : Koefisien Korelasi Product Moment

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang dilambangkan dengan merupakan variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang digunakan adalah Lingkungan kerja sedangkan untuk variabel terikat (Y) yang digunakan adalah Motivasi kerja.

1. Data Variabel Y (Motivasi Kerja)

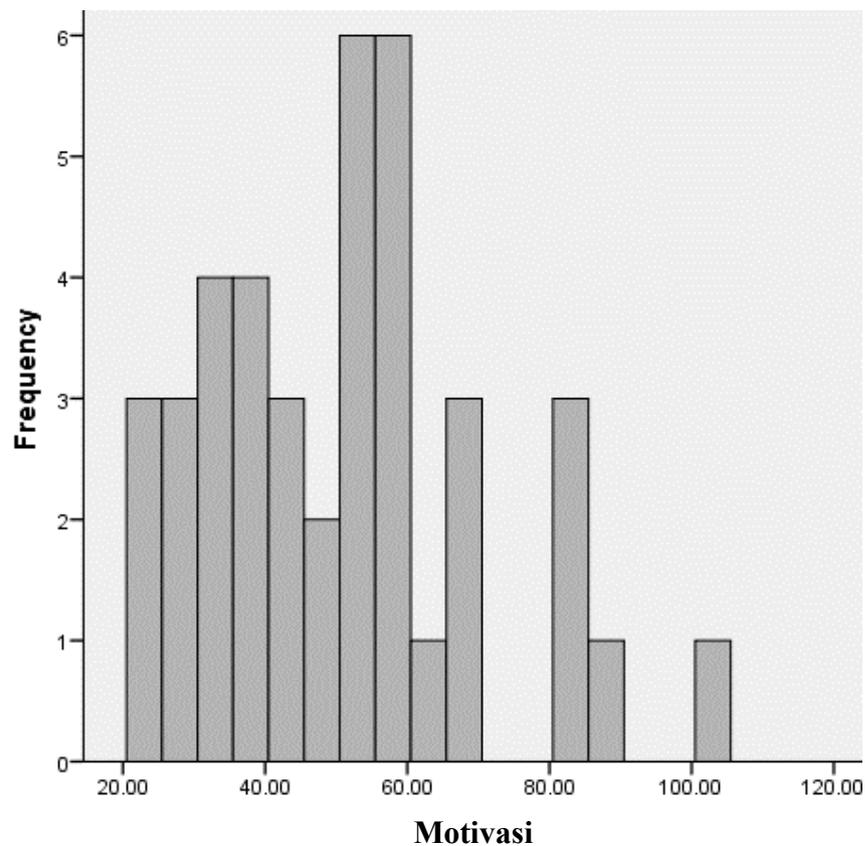
Data mengenai motivasi kerja merupakan data primer yang diambil menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner dengan skala likert dari 40 orang responden perawat RSAB Harapan Kita Jakarta. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 23 dan skor tertinggi 104, skor rata-rata sebesar 51,05, Varians (S_2) sebesar 369,536 dan simpangan baku (S) sebesar 19,223.

Distribusi frekuensi data Motivasi Kerja dapat dilihat di bawah ini, yaitu rentang skor adalah 83, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 14. Hasil pengolahan data secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Y)

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek Absolut	Frek Relatif
23		28	22,5	28,5	5	12,5%
29		34	28,5	34,5	5	12,5%
35		40	34,5	40,5	4	10,0%
41		46	40,5	46,5	4	10,0%
47		52	46,5	52,5	1	2,5%
53		58	52,5	58,5	9	22,5%
59		64	58,5	64,5	4	10,0%
65		70	64,5	70,5	3	7,5%
71		76	70,5	76,5	0	0,0%
77		82	76,5	82,5	3	7,5%
83		88	82,5	88,5	1	2,5%
89		94	88,5	94,5	0	0,0%
95		100	94,5	100,5	0	0,0%
101		106	100,5	106,5	1	2,5%
Jumlah					40	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel Motivasi Kerja, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.2.



Gambar IV.1

Grafik Histogram Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas ke-enam dengan batas nyata 52,5 - 58,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas ke-sembilan, kelas ke-duabelas dan kelas ke-tiga belas dengan batas nyata (70,5-76,5), (88,5-94,5), (94,5-100,5).

2. Data Variabel X (Lingkungan Kerja)

Data mengenai lingkungan kerja yang diperoleh menggunakan instrumen berupa kuesioner dari RSAB Harapan Kita, Jakarta, dengan pengisian berupa skala likert (*likert scale*) oleh 40 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 24 dan skor tertinggi 105, skor rata-rata sebesar 52,55, Varians (S_2) sebesar 374,049 dan simpangan baku (S) sebesar 19,340.

Distribusi frekuensi data Lingkungan Kerja dapat dilihat di bawah ini, yaitu rentang skor adalah 83, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 14.

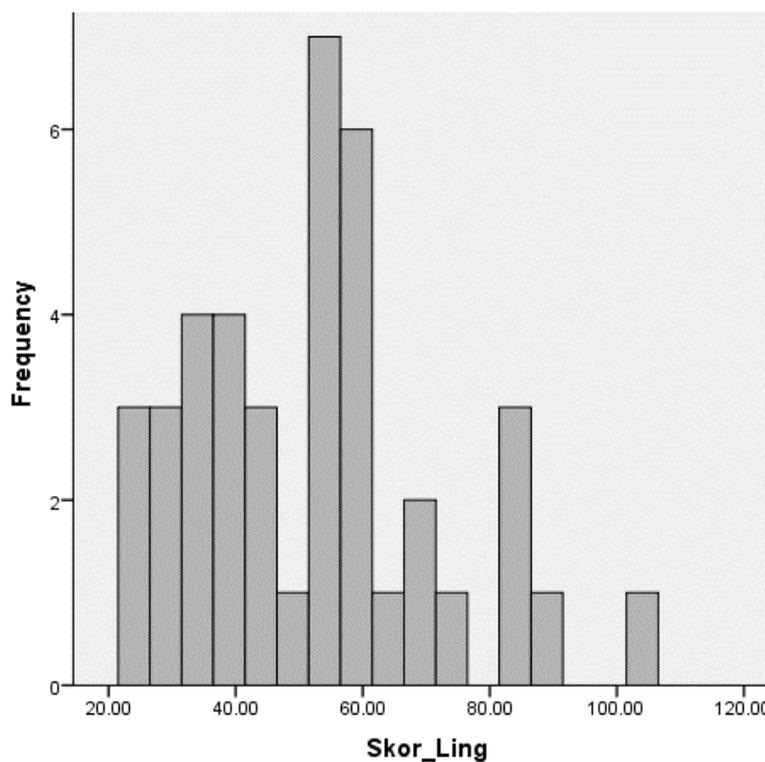
Tabel IV. 2

Tabel Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X)

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek Absolut	Frek. Relatif
24		29	23,5	29,5	5	12,5%
30		35	29,5	35,5	4	10,0%
36		41	35,5	41,5	5	12,5%
42		47	41,5	47,5	3	7,5%
48		53	47,5	53,5	2	5,0%
54		59	53,5	59,5	7	17,5%
60		65	59,5	65,5	6	15%
66		71	65,5	71,5	2	5%
72		77	71,5	77,5	1	2,5%
78		83	77,5	83,5	3	7,5%

84		89	83,5	89,5	1	2,5%
90		95	89,5	95,5	0	0,0%
96		101	95,5	101,5	0	0,0%
102		107	101,5	107,5	1	2,5%
Jumlah					40	100%

Selanjutnya, penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel Lingkungan Kerja, disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik berikut.



Gambar IV.2

Grafik Histogram Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan pengolahan data responden, yaitu perawat pada RSAB Harapan Kita, Jakarta, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Lingkungan Kerja yaitu 7 terletak pada interval kelas keenam yakni antara 53,5 – 59,5 dengan frekuensi relatif sebesar 17,5%. Dan frekuensi terendahnya adalah 0 yaitu terletak pada interval kelas ke-duabelas dan kelas ke-tiga belas dengan batas nyata (89,5-95,5), (95,5-101,5).

3. Data Responden

Responden penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Jakarta. Berikut profil responden dalam penelitian ini.

Pada tabel berikut dapat dilihat frekuensi demografi responden dalam penelitian ini.

Tabel IV.3

Distribusi Frekuensi Karakteristik Demografi Responden

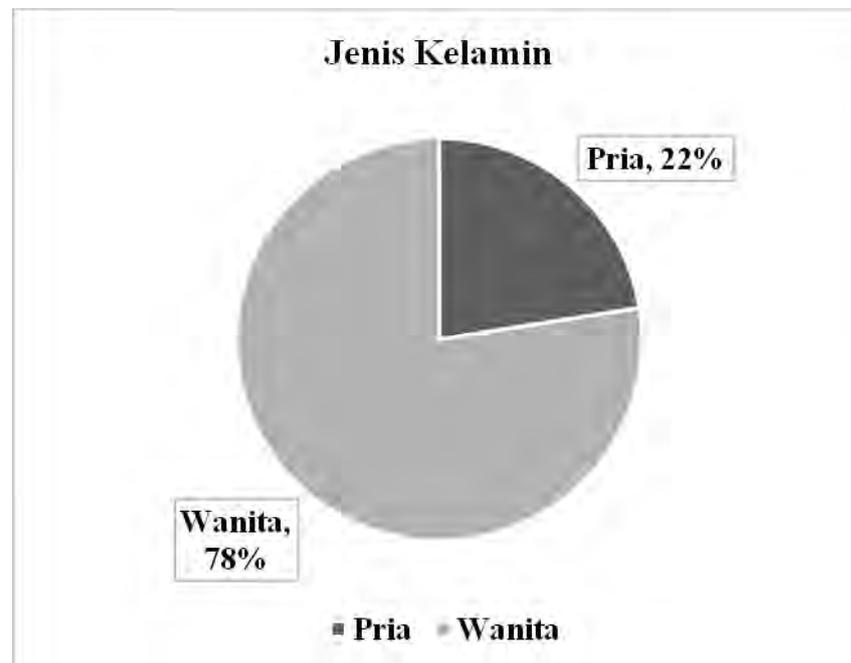
Karakteristik Demografi	Kategori	Pria	Wanita	Jumlah
Jenis Kelamin	Pria	9	0	9
	Wanita	0	31	31
	Total			40
Usia	18 – 30 Tahun	9	16	22
	31 – 40 Tahun	3	7	10

	> 40 Tahun	0	8	8
	Total			40
Pendidikan	D3/Setara	9	30	39
	S1/S2/S3	0	1	1
	Total			40

Dari tabel tersebut dapat dilihat persebaran responden dalam penelitian ini. Persebaran tersebut dibagi berdasarkan jenis kelamin, pekerjaan, usia, pendidikan terakhir, domisili dan pendapatan per-bulan. Data tersebut merupakan data yang diperoleh peneliti dari kuesioner yang disebar kepada responden.

a. Jenis Kelamin

Data yang didapatkan dari tabel profil responden diatas menjelaskan bahwa responden penelitian ini dapat dibagi menjadi dua kategori jenis kelamin, yaitu kategori 1 untuk responden berjenis kelamin pria dan kategori 2 untuk responden berjenis kelamin wanita. Secara umum peneliti memperoleh responden wanita yang lebih banyak. Dalam penelitian ini, total responden penelitian terdiri atas 40 orang di mana 9 responden berjenis kelamin pria (22%) dan 31 responden berjenis kelamin wanita (78%). Penjelasan tersebut dapat dilihat pada Gambar dibawah mengenai profil responden berdasarkan jenis kelamin.

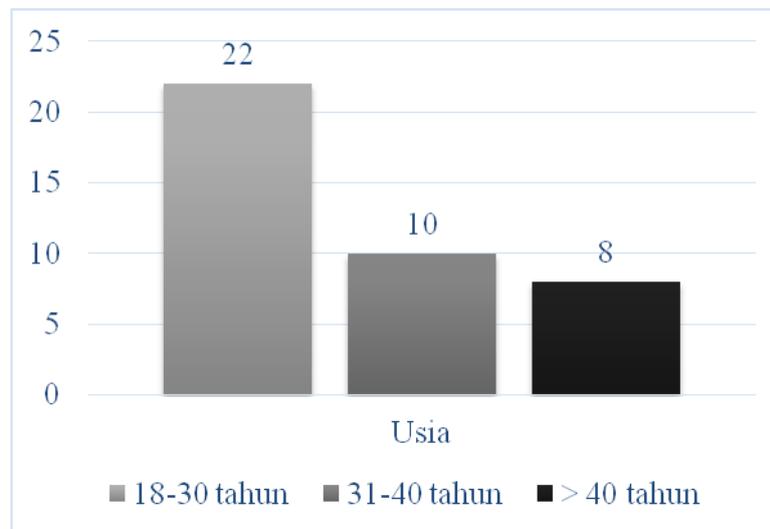


Gambar IV.3

Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

b. Usia

Pada penelitian ini, usia responden dibagi menjadi enam kategori dengan kategori masing-masing. Kategori pertama responden berusia 18 hingga 30 tahun, kategori kedua adalah responden berusia 31 hingga 40 tahun, kategori ketiga adalah responden berusia lebih dari 40 tahun. Sesuai dengan data yang didapat dan merujuk kepada tabel profil responden, sebagian besar responden pada penelitian ini adalah kategori pertama, yakni responden yang berusia 18 tahun hingga 30 tahun berjumlah sebanyak 22 responden (55,0%). Responden yang paling sedikit adalah kategori ketiga yaitu responden berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 8 Responden (20,0%). Responden kategori kedua, yaitu responden yang berusia 31 tahun hingga 40 tahun berjumlah 10 responden (25%). Hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



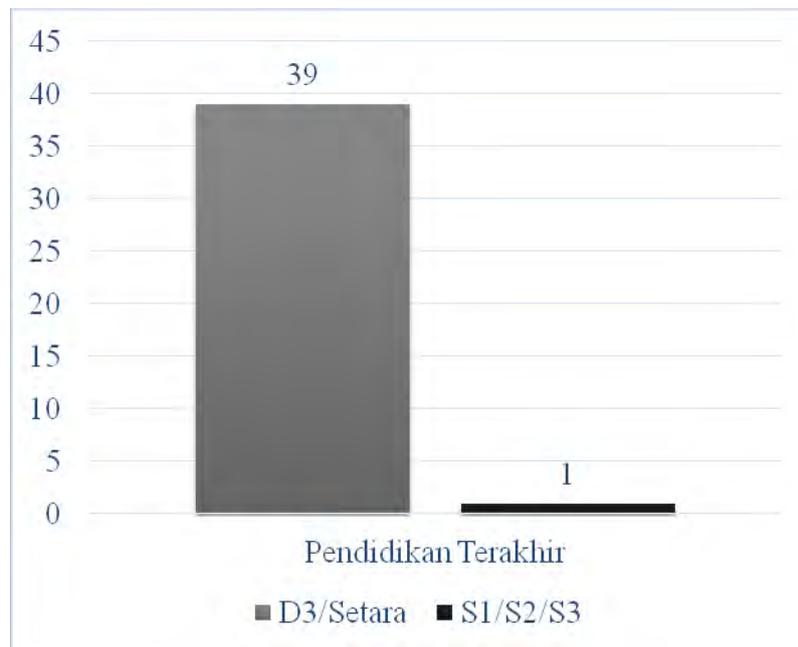
Gambar IV.4

Profil Responden Berdasarkan Usia

c. Pendidikan

Responden pada penelitian ini menurut pendidikan terakhirnya dibagi menjadi dua kategori. Kategori pertama adalah responden yang pendidikan terakhirnya adalah D3 atau setara. Responden kategori kedua adalah responden yang pendidikan terakhirnya Strata 1, Strata 2, atau Strata 3 (S1/S2/S3).

Sebagian besar responden pada penelitian ini adalah responden kategori pertama, yaitu responden yang memiliki pendidikan akhir D3 atau setara yakni berjumlah 39 responden (97,5%). Responden yang memiliki latar belakang pendidikan S1, S2 atau S3 berjumlah sebanyak 1 responden (2,5%). Penjelasan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar IV.5

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linier sederhana yang bertujuan untuk memprediksi perubahan variabel Y apabila variabel X diketahui dan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 1,006 dan konstanta sebesar 0,053. Dengan demikian bentuk hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 0,053 + 1,006 X$.

Tabel IV.4
Uji Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.053	0.010		5.183	0.000
	VAR_LING	1.006	0.004	1.000	233.570	0.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan pengolahan data secara regresi linier sederhana, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0.053 + 1.006X$$

Analisis berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana:

- a. Nilai konstanta $a=0,053$ memiliki arti bahwa motivasi kerja perawat Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Jakarta sebesar 0,053 walaupun tanpa adanya lingkungan kerja.
- b. Koefisien regresi $b=1,006$, artinya setiap kenaikan lingkungan kerja (X) sebesar 1 (satu) maka motivasi kerja (Y) akan bertambah pula sebesar 1,006.

Dari tabel diatas didapatkan nilai sig. 0.000 (<0.05), yang berarti menolak H_0 . Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Jakarta. Jika lingkungan kerja semakin baik maka motivasi kerja akan pula meningkat dan begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk maka motivasi kerja akan semakin rendah.

2. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 5% dengan sample sebanyak 40 responden. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi}-S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Uji Normalitas Galat Taksiran

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statisitik	df	Signifikan	Statisitik	Df	Signifikan
Lingkungan	0.112	40	0.200*	0.955	40	0.111
Motivasi	0.107	40	0.200*	0.957	40	0.130

*. This is a lower bound of the true significance.
Lilliefors Significance Correction

Hasil perhitungan Uji Lilliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,200$ sedangkan $L_t = 0,200$. Ini berarti $L_o < L_t$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 diterima atau distribusi data tersebut normal.

3. Uji Keberartian Regresi

Pengujian keberartian regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis yang berarti atau tidak (signifikan). Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti regresi dinyatakan sangat berarti (signifikan). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Uji Keberartian Regresi

Model		Jumlah Kuadrat	Dk	Rata-Rata Jumlah Kuadrat	F	Sig.
1	Regression	27.572	1	27.572	54554.796	0.000 ^b
	Residual	0.019	38	0.001		
	Total	27.591	39			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: Lingkungan Kerja						

Dari tabel di atas dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 54554,796$ sedangkan $F_{tabel} = 3,98$ ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak, yang berarti persamaan regresi adalah signifikan.

4. Uji Linieritas Regresi

Pengujian linieritas regresi untuk menguji apakah persamaan regresi yang diperoleh membentuk garis linier atau non linier. Pengujian linearitas persamaan regresi dilakukan dengan kriteria pengujian berbentuk linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang artinya H_0 diterima.

Dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1,176$ sedangkan $F_{tabel} = 1,74$ ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka pengujian Hipotesis statistiknya adalah H_0 diterima, yang berarti model persamaan regresi adalah berbentuk linier.

Tabel IV.7

Anava untuk Pengujian Persamaan Regresi

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	39	27.591			
Regresi (a)	1	27.572			
Regresi (b/a)	18	0.010	0.001	3111.802	3.98
Sisa	20	0.009	0.000		

Tuna Cocok	19	27.581	1.452	1.176	1.74
Galat Kekeliruan	1	0.0000	0.0000		

Persamaan Regresi Signifikan = $F_{hitung} (3111.802) > (3,98)$

Persamaan Regresi Linear = $F_{hitung} (1.176) < F_{tabel} (1.74)$

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

DK = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

5. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan nilai signifikansi dari hasil uji statistik diatas didapatkan korelasi antara lingkungan kerja (x) dan motivasi kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000. Angka ini berarti bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja, dengan tingkat kekuatan korelasi antar kedua variabel tersebut sebesar 0.985.

Tabel IV.8
Uji Koefisien Korelasi

		Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1.000	1.000
	Lingkungan Kerja	1.000	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	0.000
	Lingkungan Kerja	0.000	.
N	Motivasi Kerja	40	40
	Lingkungan Kerja	40	40

Selanjutnya, dilakukan pengujian koefisien korelasi. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel X dan Variabel Y dengan menggunakan rumus koefisien Korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Tabel IV.9
Interpretasi Koefisien Korelasi

Besar r	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja dengan rumus product moment menghasilkan $r_{xy} = 1,000$. Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja.

6. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Uji keberartian (signifikansi) koefisien korelasi antara pasangan skor Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja dengan menggunakan Uji - t, dengan kriteria pengujian H_0 ditolak dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Perhitungan menghasilkan $t_{hitung} = 233,57$, t_{tabel} pada taraf signifikan 0.05 memperoleh nilai 1,68 maka dari hasil pengujian didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $233,57 > 1,68$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja. Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.13 berikut.

Tabel IV.10

Pengujian Signifikansi Koefisien korelasi sederhana antara X dan Y

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
X dan Y	0,999	0,999	233,57	1,68

7. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel IV.13 , nilai R^2 diperoleh sebesar 99,9% atau Koefisien Determinasi (KD) $= R^2 \times 100\% = (0,999) \times 100\% = 99,9\%$ yang artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita, Jakarta sebesar 99,9% sedangkan sisanya sebesar 0,01% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menemukan bahwa Lingkungan Kerja berhubungan dengan Motivasi Kerja perawat di Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam memotivasi perawat dalam bekerja. Pentingnya lingkungan kerja bagi perawat juga akan berdampak pada kepuasan kerja dan peningkatan mutu pelayanan keperawatan.

RSAB Harapan Kita, Jakarta dan institusi pelayanan lainnya seharusnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pekerjanya sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan, peningkatan fungsi-fungsi manajemen, perbaikan program-program ketenagaan, kejelasan otonomi pekerjaan keperawatan,

keharmonisan hubungan interdisiplin profesi kesehatan dan kepastian pengembangan profesional perawat.

Lingkungan kerja fisik dan non-fisik akan berpengaruh terhadap motivasi perawat. Pada penelitian ini ditemukan bahwa, apabila lingkungan kerja nyaman, maka perawat pada RSAB Harapan Kita Jakarta akan memiliki motivasi kerja yang baik. Apabila meningkatnya kenyamanan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik, maka motivasi kerja juga akan meningkat. Hal tersebut tentu akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pelayanan RSAB Harapan Kita Jakarta. Namun sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik kurang nyaman dan panas, hal tersebut mempengaruhi motivasi perawat RSAB Harapan Kita Jakarta yang menyebabkan penurunan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Untuk membuat kenyamanan fisik pada lingkungan kerja Manajemen RSAB Harapan Kita Jakarta seharusnya bisa memberikan fasilitas, alat kesehatan yang memadai, kebersihan yang terjaga dengan baik agar perawat merasa nyaman. Dalam sektor kenyamanan non-fisik lingkungan kerja RSAB Harapan Kita Jakarta harus dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yakni para perawat dan profesi kesehatan lainnya dengan memberikan berbagai pelatihan baik perorangan maupun secara berkelompok sehingga tercipta lingkungan kerja non-fisik yang nyaman.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat sepenuhnya mencapai tingkat kebenaran yang mutlak. Dari hasil uji hipotesis peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam meneliti variabel yang terkait dalam penelitian ini kurang mendalam.
2. Tingkat Motivasi Kerja yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat Motivasi Kerja ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
3. Dengan adanya batas waktu yang diberikan bagi responden untuk mengisi kuesioner, maka peneliti hanya bisa memberikan keterangan singkat kepada responden yang kurang mengerti akan maksud dari pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.
4. Kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan alternative jawaban yang telah ditentukan tidak dapat membuat responden untuk mengungkapkan banyak hal tentang variabel tersebut.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat RS Anak dan Bunda Harapan Kita, Jakarta, tahun 2015. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat sudah cukup baik. Hal ini terbukti dengan hasil uji statistic koefisien motivasi kerja yang bernilai positif.
2. Karakteristik individu perawat sebagian besar berjenis kelamin perempuan, usia berkisar antara 18-30 tahun, dengan latar belakang pendidikan DIII Keperawatan.

Dari hasil uji statistik lanjutan berkenaan dengan rata-rata nilai prestasi akademik mahasiswa bekerja paruh waktu dan mahasiswa tidak bekerja, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu memiliki prestasi akademik yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang tidak bekerja. Dari pengelompokan mahasiswa berdasarkan jenis pekerjaan paruh waktunya, diketahui bahwa mahasiswa dengan jenis pekerjaan paruh waktu sebagai pengajar (guru bimbingan belajar maupun guru les privat) memiliki rata-rata prestasi akademik tertinggi. Dan dari hasil kuesioner survei awal diketahui masih terdapat

mahasiswa yang menganggap kuliah bukan selalu menjadi prioritas utama yang harus mereka pilih jika disandingkan dengan kegiatan kerja paruh waktunya.

B. Implikasi

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan beberapa konsep analisis lainnya seperti analisis regresi berganda, analisis jalur, dan analisis lain-lainnya.

Terdapat banyak teori terkait lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, oleh karena itu disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan teori-teori lingkungan kerja dan motivasi kerja lainnya demi menghasilkan penelitian yang lebih kaya.

Guna menemukan teori serta ciri khas baru dari lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja perawat, maka disarankan agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian kualitatif sehingga variabel-variabel yang terlibat dapat dikaji lebih dalam lagi,

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Saran Bagi RS Anak dan Bunda Harapan Kita

RS Anak dan Bunda Harapan Kita, Jakarta harus dapat terus meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat, agar motivasi perawat dapat meningkat dan mampu memberikan kinerja pelayanan yang maksimal bagi para pasien.

RS Anak dan Bunda Harapan Kita disarankan untuk lebih memaksimalkan faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik khususnya pada pewarnaan dan pencahayaan, agar perawat lebih merasa nyaman berada dalam lingkungan kerja. Pewarnaan lingkungan kerja dapat dibuat tidak terlalu cerah ataupun tidak mengganggu penglihatan perawat, yang juga dapat membuat perawat lebih memiliki semangat dalam bekerja. Sedangkan pencahayaan lingkungan kerja dapat dibuat sesuai kebutuhan di setiap sudut ruang kerja, mana yang membutuhkan cahaya yang lebih dan mana yang cukup cahaya. Disarankan pada pimpinan/atasan RS untuk lebih mampu menjadi role model atau panutan bagi perawat lain atau bawahannya dalam bekerja.

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya dilakukan di RS Anak dan Bunda Harapan Kita Jakarta sehingga perlu dilakukan adanya penelitian lebih lanjut dengan objek yang berbeda dan dengan variabel penelitian yang lain.

Pada penelitian yang selanjutnya juga diharapkan dapat berupa pengembangan dari penelitian ini atau peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alan B. Ettinger, Andres M. Kanner. *Psychiatric issues in epilepsy: a practical guide to diagnosis and treatment*. USA: Lippincott Williams & Wilkins. 2006.
- B. R. Parida, *Improving English Teaching. Role of Psycho-Sosial Factors*. New Delhi: Discovering Publishing House. 2007.
- Ahyari, Agus 2006, Manajemen Produksi II. Edisi Ketiga, Badan. Penerbit FE, Yogyakarta
- Alex, S, Nitisemito, (2005) Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Arep Ishak, Hendri Tanjung, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPEC
- Hair, J. F., 2010. *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. New Jersey: Pearson
- M. Manullang. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panitia Istilah Manajemen Lembaga PPM, 2003, *Himpunan Istilah Manajemen*, Jakarta.
- Robbins, Stephen (2006). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: CV Refika Aditama.

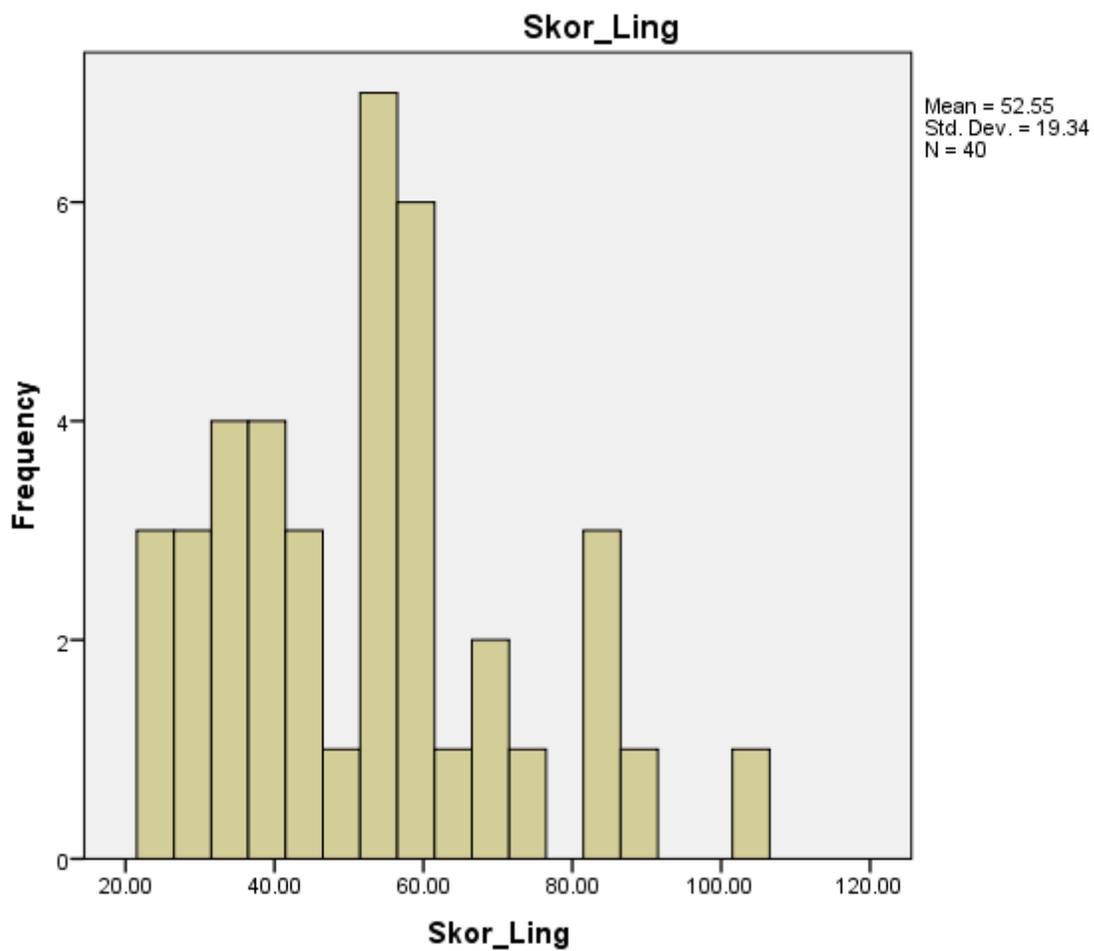
- Sihombing, Umberto, (2004), Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukanto, Reksohadiprodjo dan Gitosudarmo, Indriyo. 2008. Manajemen Produksi. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Sutrisno Edy Dr, M.Si. 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Predana Media Grup
- Barron, Paul. *Hospitality and Tourism Students' Part-time Employment: Patterns, Benefits and Recognition*. Jurnal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education Vol. 6 No. 2. 2007.
- Cynthia Fuchs Epstein and Arne L. Kalleberg. *Fighting for Time. Shifting Boundaries of Work and Sosial Life*. New York: Russel Sage Foundation. 2004.

LAMPIRAN

UJI FREKUENSI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24.00	1	2.2	2.5	2.5
	25.00	2	4.4	5.0	7.5
	28.00	2	4.4	5.0	12.5
	31.00	1	2.2	2.5	15.0
	32.00	1	2.2	2.5	17.5
	35.00	2	4.4	5.0	22.5
	36.00	1	2.2	2.5	25.0
	39.00	2	4.4	5.0	30.0
	40.00	2	4.4	5.0	35.0
	43.00	1	2.2	2.5	37.5
	44.00	1	2.2	2.5	40.0
	45.00	1	2.2	2.5	42.5
	48.00	1	2.2	2.5	45.0
	52.00	1	2.2	2.5	47.5
	55.00	4	8.9	10.0	57.5
	56.00	2	4.4	5.0	62.5
	59.00	1	2.2	2.5	65.0
	60.00	2	4.4	5.0	70.0
	61.00	3	6.7	7.5	77.5
	65.00	1	2.2	2.5	80.0
	69.00	1	2.2	2.5	82.5
	71.00	1	2.2	2.5	85.0
	72.00	1	2.2	2.5	87.5
83.00	3	6.7	7.5	95.0	
88.00	1	2.2	2.5	97.5	
105.00	1	2.2	2.5	100.0	
	Total	40	88.9	100.0	
Missing	System	5	11.1		
Total		45	100.0		

HISTOGRAM UJI FREKUENSI LINGKUNGAN KERJA

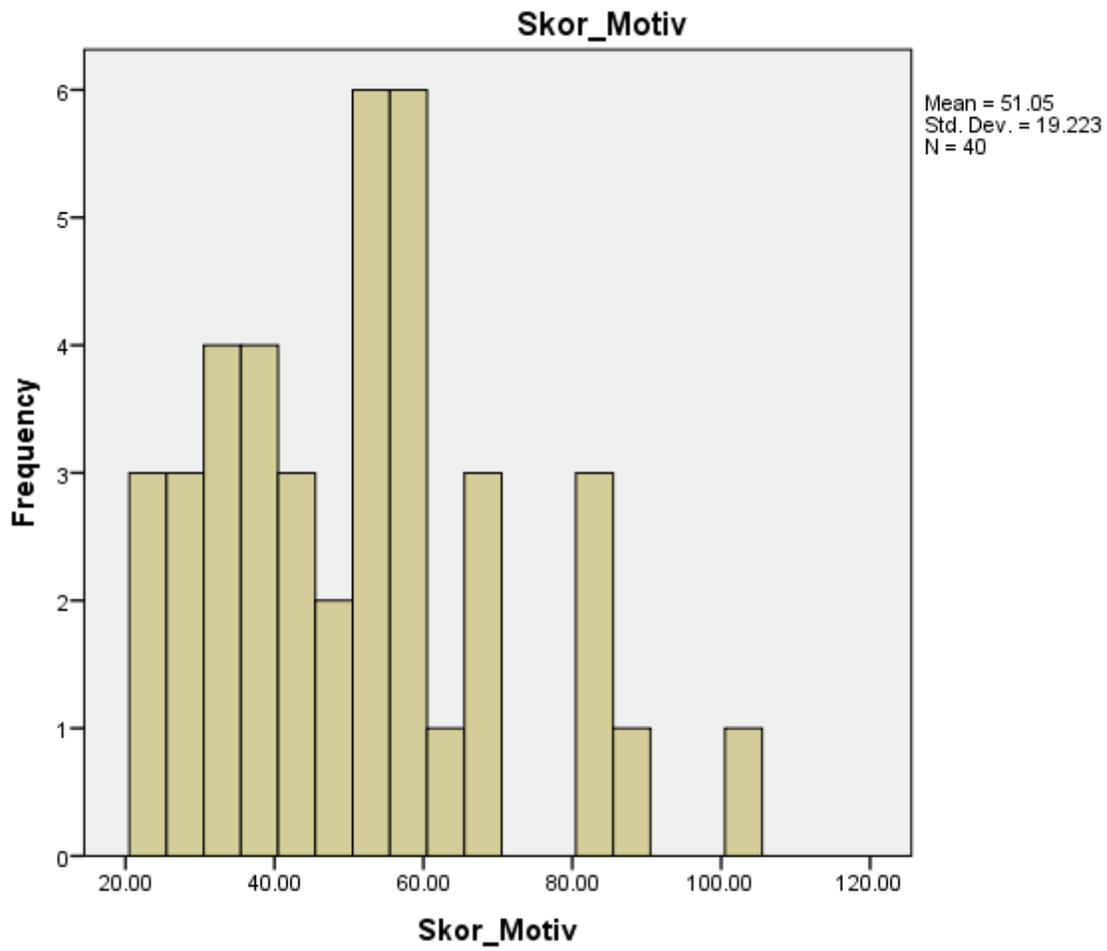


UJI FREKUENSI VARIABEL MOTIVASI KERJA

Skor Motiv

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23.00	3	6.7	7.5	7.5
	27.00	2	4.4	5.0	12.5
	30.00	1	2.2	2.5	15.0
	31.00	1	2.2	2.5	17.5
	34.00	3	6.7	7.5	25.0
	38.00	4	8.9	10.0	35.0
	42.00	1	2.2	2.5	37.5
	43.00	2	4.4	5.0	42.5
	46.00	1	2.2	2.5	45.0
	50.00	1	2.2	2.5	47.5
	54.00	5	11.1	12.5	60.0
	55.00	1	2.2	2.5	62.5
	58.00	3	6.7	7.5	70.0
	59.00	3	6.7	7.5	77.5
	63.00	1	2.2	2.5	80.0
	68.00	1	2.2	2.5	82.5
	70.00	2	4.4	5.0	87.5
	81.00	3	6.7	7.5	95.0
	86.00	1	2.2	2.5	97.5
	104.00	1	2.2	2.5	100.0
	Total	40	88.9	100.0	
Missing	System	5	11.1		
Total		45	100.0		

HISTOGRAM UJI FREKUENSI MOTIVASI KERJA



UJI VALIDITAS

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
LQ1	101.0250	1400.897	.912	.	.986
LQ2	101.2500	1402.910	.837	.	.986
LQ3	101.0000	1407.795	.836	.	.986
LQ4	101.6750	1450.994	.636	.	.987
LQ5	101.7500	1445.372	.733	.	.987
LQ6	101.7500	1451.628	.652	.	.987
LQ7	101.0250	1401.358	.906	.	.986
LQ8	101.1250	1395.958	.853	.	.986
LQ9	100.8750	1408.420	.827	.	.986
LQ10	101.7000	1444.933	.732	.	.987
LQ11	101.7000	1442.882	.769	.	.987
LQ12	101.7250	1446.615	.660	.	.987
LQ13	101.0750	1404.276	.888	.	.986
LQ14	101.1500	1397.105	.867	.	.986
LQ15	100.9750	1402.692	.880	.	.986
LQ16	101.7500	1447.833	.725	.	.987
LQ17	101.7000	1442.472	.742	.	.987
LQ18	101.7750	1449.461	.681	.	.987
LQ19	101.1250	1406.830	.844	.	.986
LQ20	101.1750	1398.302	.868	.	.986
LQ21	100.9750	1403.102	.890	.	.986
LQ22	101.7250	1446.615	.723	.	.987
LQ23	101.7250	1443.743	.708	.	.987
MQ1	101.0250	1400.897	.912	.	.986
MQ2	101.2500	1402.910	.837	.	.986
MQ3	101.0000	1407.795	.836	.	.986
MQ4	101.6750	1450.994	.636	.	.987
MQ5	101.7500	1445.372	.733	.	.987
MQ6	101.7500	1451.628	.652	.	.987
MQ7	101.0250	1401.358	.906	.	.986
MQ8	101.1250	1395.958	.853	.	.986
MQ9	100.8750	1408.420	.827	.	.986

MQ10	101.7000	1444.933	.732	.	.987
MQ11	101.7000	1442.882	.769	.	.987
MQ12	101.7250	1446.615	.660	.	.987
MQ13	101.0750	1404.276	.888	.	.986
MQ14	101.1500	1397.105	.867	.	.986
MQ15	100.9750	1402.692	.880	.	.986
MQ16	101.7500	1447.833	.725	.	.987
MQ17	101.7000	1442.472	.742	.	.987
MQ18	101.7750	1449.461	.681	.	.987
MQ19	101.1250	1406.830	.844	.	.986
MQ20	101.1750	1398.302	.868	.	.986
MQ21	100.9750	1403.102	.890	.	.986
MQ22	100.2250	1437.922	.686	.	.987
MQ23	101.7250	1443.743	.708	.	.987

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.987	.988	46

UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR_LING	.112	40	.200*	.955	40	.111
VAR_MOTIV	.107	40	.200*	.957	40	.130

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

a. Lilliefors Significance Correction

UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR_MOTIV *	Between	(Combined)	27.581	19	1.452	3111.802	.000
VAR_LING	Groups	Linearity	27.572	1	27.572	59103.076	.000
		Deviation from Linearity	.010	18	.001	1.176	.361
	Within Groups		.009	20	.000		
	Total		27.591	39			

UJI HIPOTESIS
KEBERARTIAN REGRESI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.572	1	27.572	54554.796	.000 ^b
	Residual	.019	38	.001		
	Total	27.591	39			

a. Dependent Variable: VAR_MOTIV

b. Predictors: (Constant), VAR_LING

UJI HIPOTESIS KOEFISIEN KORELASI

Correlations

		VAR_MOTIV	VAR_LING
Pearson Correlation	VAR_MOTIV	1.000	1.000
	VAR_LING	1.000	1.000
Sig. (1-tailed)	VAR_MOTIV	.	.000
	VAR_LING	.000	.
N	VAR_MOTIV	40	40
	VAR_LING	40	40

UJI HIPOTESIS KEBERARTIAN KORELASI (UJI-T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.053	.010		5.183	.000
	VAR_LIN G	1.006	.004	1.000	233.570	.000

a. Dependent Variable: VAR_MOTIV

UJI HIPOTESIS KEBERARTIAN KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	.999	.999	.02248

a. Predictors: (Constant), VAR_LING

KUESIONER LINGKUNGAN KERJA

Identitas Responden :

No. Responden :

Nama :

Jenis Kelamin

- A. Laki-laki
- B. Perempuan

Usia

- A. 18-30 tahun
- B. 31-40 tahun
- C. > 40 tahun

Pendidikan Terakhir

- A. SMA/SMK
- B. D3 atau setara
- C. S1/S2/S3

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !

2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

RR : Ragu – ragu

No.	PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA FISIK	SS	S	RR	TS	STS
1	Menurut saya tidak ada konflik dalam hubungan saya dengan perawat lain					
2	Saya beranggapan terdapat komunikasi yang baik antara saya dengan pimpinan dalam lingkungan kerja saya					
3	Saya merasa memperoleh dukungan yang cukup dari pimpinan saat mengalami situasi yang sulit					
4	Saya sering mengalami kesulitan mengembangkan standar praktek keperawatan dikarenakan kurangnya kebijakan rumah sakit					
5	Menurut saya terdapat hubungan yang baik antara saya dengan tenaga kerja kesehatan lainnya					
6	Saya menilai terdapat hubungan yang baik antara perawat dengan pimpinan					
7	Saya beranggapan teman kerja sering memberikan perhatian terhadap hasil-hasil pekerjaan saya					

8	Saya beranggapan Dokter jarang mempengaruhi (intervensi) tindakan keperawatan yang saya lakukan					
9	Menurut saya intitusi menghambat saya dalam pengembangan pendidikan keperawatan berkelanjutan					
10	Saya beranggapan saya bekerja dalam kondisi yang aman dan nyaman					
11	Menurut saya rekan kerja selalu peduli dan memberikan dukungan atau bantuan terhadap pekerjaan saya					
12	Saya merasa bimbingan dari atasan dalam bekerja					
No.	PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK	SS	S	RR	TS	STS
13	Menurut saya ruangan memiliki alat bantu kerja yang memadai untuk mendukung pekerjaan					
14	Saya menilai rumah sakit menyediakan fasilitas untuk menerapkan keahlian saya					
15	Saya menilai Lantai di ruang kerja saya selalu dalam kondisi yang bersih					
16	Saya beranggapan Warna dinding ruangan kerja monoton					
17	Menurut saya pencahayaan di ruangan saya redup					
18	Saya merasaperalatan diruang kerja saya sangat baik					

19	Menurut saya, tempat sampah tersedia di setiap ruang kerja					
20	Penerangan di ruang kerja menurut saya sdh baik					
21	Ruang tempat saya bekerja menurut saya kotor					
22	Menurut saya ruangan kerja saya tidak terawat					
23	Saya menilai warna dinding ruang kerja saya terlihat cerah					

KUESIONER MOTIVASI KERJA

Identitas Responden :

No. Responden :

Nama :

Jenis Kelamin

- A. Laki-laki
- B. Perempuan

Usia

- A. 18-30 tahun
- B. 31-40 tahun
- C. > 40 tahun

Pendidikan Terakhir

- A. SMA/SMK
- B. D3 atau setara
- C. S1/S2/S3

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

RR : Ragu – ragu

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa bergairah dalam bekerja					
2	Saya merasakan dorongan untuk selalu bekerja dengan baik					
3	Saya ingin dapat bekerja sama dengan rekan kerja					
4	Saya ingin dapat bekerja secara efektif					
5	Saya selalu termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya					
6	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
7	Saya merasa kurang bergairah dalam melakukan pekerjaan					
8	Saya merasakan pekerjaan saya tidak berarti atau sia-sia					
9	Saya tidak dapat bekerja sama dengan pimpinan					
10	Terdapat hubungan yang harmonis antara saya dengan rekan kerja					
11	Saya terdorong untuk mengerjakan tugas dengan					

	orang lain					
12	Saya terdorong untuk memenuhi kebutuhan ekonomi					
13	Saya merasa dibutuhkan oleh pasien yang saya rawat					
14	Saya merasa tergerak untuk selalu berprestasi dalam pekerjaan					
15	Saya merasa tergerak untuk bekerja dengan maksimal					
16	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti untuk diri saya					
17	Saya merasa tergerak untuk selalu berperan aktif dalam pekerjaan					
18	Saya ingin dihargai dalam pekerjaan					
19	Saya tidak merasa tergerak untuk selalu berprestasi dalam pekerjaan					
20	Pimpinan mendukung pengembangan kemampuan saya					
21	Pekerjaan yang saya lakukan berarti untuk orang lain					
22	Prestasi saya selalu dinilai dengan teliti oleh atasan					
23	Atasan menilai prestasi saya dengan benar					

-TERIMA KASIH-

RIWAYAT HIDUP



Oky Bahri, lahir di Jakarta, 13 Oktober 1990. Anak kelima dari enam bersaudara dari pasangan suami istri Syamsul Bahri dan Mislina, saat ini masih tinggal di Jakarta bersama kedua orang tuanya, 1 kakak dan 1 adiknya, tepatnya di Jalan Salman gang H. Usman no. 28 RT 002/03 Kebon Jeruk Jakarta Barat. Lelaki yang akrab disapa dengan panggilan Oky ini mengawali pendidikan formalnya di SDN 04

Kebon Jeruk Pagi pada tahun ajaran 1996-1997. Setelah lulus sekolah dasar tepat pada waktunya, pada tahun ajaran 2001-2002, ia diterima di SMPN 127 Jakarta. Setelah pendidikan SMP-nya diselesaikan pada tahun ajaran 2004-2005, kemudian ia diterima di SMAN 112 Jakarta pada tahun ajaran 2005-2006. Setelah menyelesaikan pendidikan SMA-nya pada tahun ajaran 2007-2008, ia langsung melanjutkan studinya ke jenjang perguruan tinggi dengan mengikuti ujian dan ia berhasil lulus tes UMB dan diterima sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta untuk Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.