

DAMPAK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AHMAD YANI KOTA METRO

Sigit Setioko
STISIPOL Dharma Wacana Metro
Email: sigitkotametro@gmail.com

ABSTRAK. Diduga lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi pegawai atau tenaga kerja. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket peneliti melakukan penelitian dampak lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Ahmad Yani, Kota Metro. Berdasarkan hasil penelitian yaitu: (a) Dari hasil analisa data menggunakan rumus Product Moment diperoleh nilai $r_{XY} = 0,13 <$ dari nilai r tabel taraf signifikansi $5\% = 0,308$ $1\% = 0,389$ pada $N = 41$. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berdampak terhadap motivasi kerja perawat di RSUD A. Yani Kota Metro. (b) Dari hasil konsultasi dengan nilai korelasi diketahui nilai $r_{XY} = 0,13$ berada di antara rentang korelasi $0,01 - 0,29$ yang menunjukkan korelasi rendah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dampak lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD A. Yani Kota Metro dalam kategori rendah. (c) Lingkungan kerja tidak berdampak terhadap motivasi kerja perawat di RSUD A. Yani Kota Metro. Artinya dampak lingkungan seperti kurangnya pencahayaan dan kebisingan yang disebabkan oleh pasien maupun pengunjung pasien tidak memiliki dampak yang berarti terhadap motivasi kerja perawat RSUD A. Yani Metro. Perawat tetap menjalankan tugasnya seperti biasa meskipun ada kegaduhan dari pasien maupun pengunjung pasien.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja

ABSTRACT. Suspected environment and unhealthy working conditions is an additional burden of employment for employees. Using a quantitative approach with data collection techniques using a questionnaire researchers conducted a study of the impact of work environment on the motivation of nurse work in Ahmad Yani Hospital, Metro City. The result of research are: (a) From result of data analysis using Product Moment formula obtained value $0,13 <$ from value r table significance level $5\% = 0,308$ $1\% = 0,389$ at $N = 41$. This indicates work environment has no impact on work motivation nurse at RSUD A. Yani Metro City. (b) From the result of consultation with correlation value, it is known that the value of 0.13 lies between the correlation range of $0.01 - 0.29$ which shows the low correlation. Thus it can be seen that the impact of work environment on the motivation of nurse work in RSUD A. Yani Metro City in low category. (c) The working environment has no impact on nurse work motivation in RSUD A. Yani Metro City. This means that environmental impacts such as lack of lighting and noise caused by patients and visitors have no significant impact on the motivation of nurses of RSUD A. Yani Metro. Nurses continue to perform their duties as usual despite the noise of patients and visitors.

Keywords: working environment; work motivation

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja mencakup dua hal yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial (masyarakat). Lingkungan fisik yang sering menimbulkan stres kerja antara lain; tempat kerja yang tidak higienis,

kebisingan yang tinggi dan sebagainya. Sedangkan lingkungan sosial (manusia) yang sering menimbulkan stres adalah pimpinan yang otoriter, persaingan kerja yang tidak sehat dan sebagainya.

ADMINISTRATIO

p-ISSN: 2087-0825/e-ISSN: 25486977

Pengertian lingkungan kerja menurut Saydam (2002:17) merupakan suatu kawasan yang digunakan oleh beberapa orang untuk melakukan aktivitas pekerjaan”. Sedangkan pengertian lingkungan kerja menurut Basiroh (2002:526) dinyatakan merupakan daerah atau kawasan yang digunakan untuk bekerja atau melakukan aktivitas pekerjaan.

Kesehatan lingkungan pada kekekatnya adalah suatu kondisi atau keadaan lingkungan yang optimum sehingga berpengaruh positif terhadap status kesehatan yang optimum pula. Kesehatan lingkungan juga menyangkut kesehatan kerja, karena lingkungan yang tidak tenang dan kurang mendukung suasana kerja akan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan terganggu. Bahkan dari lingkungan kerja yang kotor akan dapat menimbulkan penyakit bagi orang yang bekerja di lingkungan tersebut.

Oleh sebab itu, dalam kesehatan kerja pedomannya adalah “penyakit dan kecelakaan akibat kerja dapat dicegah”, maka upaya pokok kesehatan lingkungan kerja ialah pencegahan kecelakaan akibat kerja. Di samping itu, dalam kaitannya dengan masyarakat dan perusahaan, kesehatan lingkungan kerja juga mengupayakan agar perusahaan tersebut dapat mencegah timbulnya penyakit-penyakit yang diakibatkan oleh limbah atau produk perusahaan tersebut. Sedangkan upaya promotif berpedoman, bahwa dengan meningkatnya kesehatan pekerja, akan meningkatkan juga motivasi pekerja sehingga produktivitas kerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dari aspek ekonomi penyelenggaraan kesehatan lingkungan kerja bagi suatu perusahaan adalah sangat menguntungkan, karena tujuan akhir dari kesehatan lingkungan kerja ialah untuk meningkatkan produktivitas kerja seoptimal mungkin. Dengan tidak terjadinya gangguan kerja dan kecelakaan akibat pekerjaan, maka tidak ada absentisme pada pekerja. Selain itu, dengan meningkatnya status kesehatan di

lingkungan kerja yang optimal, bagi setiap pekerja sudah barang tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi pegawai atau tenaga kerja. Sebaliknya lingkungan yang higienis di samping tidak menjadi beban tambahan juga meningkatkan gairah dan motivasi kerja. Lingkungan ini dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial dan keduanya sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang. Lingkungan fisik mencakup; pencahayaan, kebisingan dan kekaduahan, kondisi bangunan dan sebagainya. Lingkungan sosial mencakup; pergaulan dengan rekan kerja, dominasi pimpinan, interaksi sosial dengan rekan kerja dan sebagainya.

Fasilitas kerja juga sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang, karena dengan fasilitas kerja yang tidak memadai, seseorang akan merasakan terbebani dalam melakukan pekerjaan. Kekurangan fasilitas dalam bekerja akan mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat dan hal ini akan memberikan kerugian tersendiri bagi organisasi.

Tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi akan menjadi beban tersendiri bagi pegawai apabila tidak didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Karena pekerjaan yang sulit dikerjakan tanpa dibantu dengan sarana yang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cepat akan menurunkan motivasi pegawai, sehingga pegawai akan merasa putusasa karena pekerjaannya tidak kunjung selesai sementara ia sendiri masih memiliki kesibukan lain atau masih ada pekerjaan lain yang harus dikerjakan juga.

Kondisi bangunan yang kurang memadai atau tata letak bangunan yang kurang tepat juga akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Karena bangunan yang pengap, letak bangunan yang menghadap matahari

sehingga sinar matahari mengganggu suasana kerja akan menghilangkan konsentrasi pegawai dalam bekerja. Suasana yang pengap akan menjadi penyebab pegawai tidak betah tinggal dalam bangunan tersebut sehingga ingin segera meninggalkan ruangan. Hal ini dapat menjadikan motivasi kerja pegawai menjadi menurun. Notoatmodjo (2003:181) mengemukakan lingkungan dan kondisi yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi pegawai. Sebaliknya lingkungan yang higienis di samping tidak menjadi beban tambahan, juga meningkatkan gairah dan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini dikemukakan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengganggu motivasi kerja perawat. Adapun lingkungan kerja yang dapat mengganggu motivasi kerja adalah:

- a. Penerangan atau pencahayaan ruangan yang tidak cukup dapat menyebabkan kelelahan mata
- b. Kegaduhan dan bising dapat mengganggu konsentrasi, mengganggu daya ingat dan menyebabkan keluhan psikologis
- c. Bau-bauan, seperti; gas, asap dan debu yang lewat pernapasan dapat mempengaruhi fungsinya jaringan tubuh, yang akhirnya menurunkan daya kerja
- d. Binatang, khususnya serangan (nyamuk, kecoa, lalat dan sebagainya) di samping mengganggu konsentrasi kerja juga merupakan pemindahan (vektor) dan penyebab penyakit.
- e. Alat bantu kerja yang tidak ergonomis (tidak sesuai dengan ukuran tubuh) akan menyebabkan kelelahan kerja yang cepat.
- f. Hubungan atau iklim kerja yang tidak harmonis dapat menimbulkan kebosanan, tidak betah kerja dan sebagainya yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja

Bekerja dalam lingkungan RSUD A Yani, perawat sangat membutuhkan adanya motivasi. Karena motivasi dapat berperan sebagai sebab, pendorong atau penggerak untuk mencapai tujuan.

Menurut Soekemi (2001:22) motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *motivus* yang artinya sebab, alasan dasar, pikiran dasar, atau dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat atau menjalankan suatu pekerjaan.

Sedangkan Terry (2001:112) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan di dalam diri seseorang atau individu, yang mendorong ia untuk bertindak. Motivasi sebagai daya penggerak diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat membedakan tingkat daya penggeraknya terhadap individu dalam melakukan kegiatan.

Menurut Wilandow (2003:31) motivasi dari setiap tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti:

- a. Tingkat upah atau kompensasi yang diterima
- b. Keterampilan
- c. Sarana kerja
- d. Kesempatan berprestasi.

MASALAH PENELITIAN

Kurangnya saran dan prasarana yang dimiliki oleh tempat kerja, tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi, rasa kurang nyaman dalam bekerja, kondisi gedung yang tidak mendukung aktivitas pegawai dalam bekerja, kebisingan dan kegaduhan, pemberian insentif atau kompensasi, kepuasan kerja, tempat kerja yang nyaman dapat memberikan rangsangan bagi pegawai untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

Demikian halnya di RSUD A. Yani Kota Metro, kondisi lingkungan sangat mempengaruhi motivasi kerja perawat. Kondisi listrik yang sering mati, kegaduhan dari pasien dan pengunjung pasien, kondisi bangunan yang sedang direnovasi, tindakan pimpinan yang dirasakan kurang pas dengan pegawai dan sebagainya menyebabkan motivasi kerja perawat menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul Dampak Lingkungan Kerja

Terhadap Motivasi Kerja Perawat di RSUD A. Yani Metro.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang dilakukan bersifat penelitian eksplanasi yaitu untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah perawat RSUD A. Yani Metro yang berjumlah 412 orang. Dengan menggunakan pendakot Arikunto (2002:

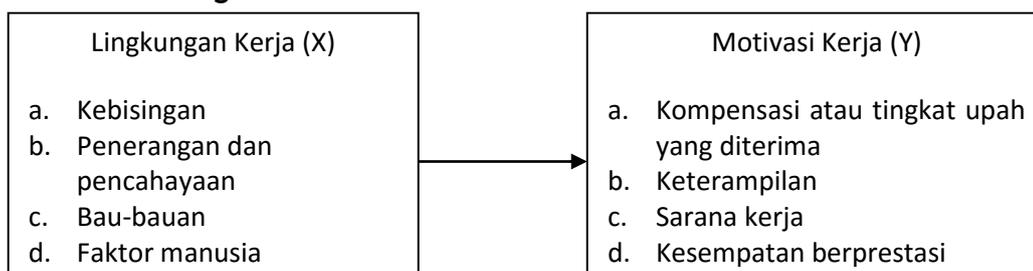
107) maka penulis akan mengambil sampel sebesar 10% dari jumlah populasi yaitu 41,2 atau 41 (hasil pembulatan).

Adapun Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka variabel penelitiannya adalah:

- a. Variabel bebas (X) adalah lingkungan kerja
- b. Variabel terikat (Y) adalah motivasi kerja

Dampak lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat RSUD A. Yani Metro dapat digambarkan dalam diagram pradigma sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Hasil Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada awal RSUD A Yani Metro adalah sebuah Health Center Metro terletak di Rumah Bersalin Santa Maria Metro, karena dipandang tidak dapat menampung untuk rawat jalan dan rawat inap, maka dialihkan ke lokasi yang sekarang ini, yang luasnya 2,3 Ha (23,748 M²).

Mengingat kebutuhan pelayanan kesehatan bagi masyarakat semakin mendesak maka secara hukum berdirilah RSUD A. Yani Metro berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No. 031/Berhub/1972 pada waktu itu merupakan Rumah Sakit Umum Kelas D.

Hal ini merupakan usulan dari Bupati Kepala Daerah Tingkat II Lampung Tengah.

Rumah Sakit Umum A. Yani semula adalah rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah, yang kemudian aset tanah dan bangunan pada bulan Januari 2002 berdasarkan SK Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah No. 188.342/IV/07/2002, diserahkan kepada pemerintah daerah Kota Metro.

Deskripsi hasil penelitian tentang data lingkungan kerja di RSUD A. Yani Metro dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3: Hasil Penskoran Angket Lingkungan Kerja

No Responden	Skor Item Angket Lingkungan Kerja										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
2	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
4	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
5	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
6	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
7	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18

No Responden	Skor Item Angket Lingkungan Kerja										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
9	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
10	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	16
11	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
12	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
13	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
14	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
15	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
16	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
17	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
18	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
19	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
20	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	17
21	1	1	2	3	3	1	1	3	1	2	18
22	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
23	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
24	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
25	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
26	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
27	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
28	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
29	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
30	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
31	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
32	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	17
33	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	17
34	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
35	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
36	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
37	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	17
38	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18
39	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
40	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
41	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	16
Jumlah a	-	-	14	5	41	-	-	41	-	14	169 (41,22%)
Jumlah b	-	-	27	-	-	-	4	-	-	37	68 (16,58%)
Jumlah c	41	41	-	36	-	41	37	-	41	-	237 (57,80%)

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Adapun deskripsi data motivasi kerja perawat yang telah dikumpulkan

dengan menggunakan angket dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4: Hasil Penskoran Angket Motivasi Kerja Perawat

No Responden	Skor Item Angket Motivasi Kerja Perawat										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	25
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	26
5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
6	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	27
7	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
8	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
9	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	25

No Responden	Skor Item Angket Motivasi Kerja Perawat										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
11	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
12	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
13	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	27
14	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	26
15	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
16	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
17	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
18	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	26
19	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
20	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	26
21	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
22	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	26
23	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
24	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	26
25	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	27
26	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
27	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
28	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
29	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
30	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
31	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
32	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
33	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	25
34	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
35	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
36	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	27
37	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
38	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
39	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
40	1	3	1	3	3	3	3	3	2	2	24
41	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
Jumlah a	-	41	-	41	41	41	41	41	33	16	295 (71,95%)
Jumlah b	32	-	32	-	-	-	-	-	8	15	87 (21,22%)
Jumlah c	9	-	9	-	-	-	-	-	-	-	18 (4,39%)

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, selanjutnya dibuat tabel kerja untuk mengetahui hubungan pelaksanaan manajemen dengan perilaku

pelayanan kesehatan di RSUD A. Yani Metro dengan membuat tabel silang Product Moment sebagai berikut:

Tabel 5. Tabel Kerja Untuk Mengetahui Hubungan Pelaksanaan Manajemen Dengan Perilaku Pelayanan Kesehatan di RSUD A. Yani Metro

No.Sampel	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	16	25	256	625	400
2	18	28	324	784	504
3	16	28	256	784	448
4	18	26	324	676	468
5	18	27	324	729	486
6	16	27	256	729	432
7	18	28	324	784	504
8	16	27	256	729	432
9	16	25	256	625	400

No.Sampel	X	Y	X ²	Y ²	XY
10	16	28	256	784	448
11	18	27	324	729	486
12	16	28	256	784	448
13	18	27	324	729	486
14	16	26	256	676	416
15	16	27	256	729	432
16	18	27	324	729	486
17	16	28	256	784	448
18	16	26	256	676	416
19	18	28	324	784	504
20	17	26	289	676	442
21	18	28	324	784	504
22	16	26	256	676	416
23	18	27	324	729	486
24	18	26	324	676	468
25	18	27	324	729	486
26	16	28	256	784	468
27	16	27	256	729	432
28	18	28	324	784	504
29	16	28	256	784	448
30	16	27	256	729	432
31	16	27	256	729	432
32	17	28	289	784	476
33	17	25	289	625	425
34	16	27	256	729	432
35	18	27	324	729	486
36	16	27	256	729	432
37	17	28	289	784	476
38	18	27	324	729	486
39	16	28	256	784	448
40	16	24	256	576	384
41	16	28	256	784	448
Jumlah	690	1107	11648	29931	18635

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\Sigma X &= 690 \\ \Sigma X^2 &= 11648 \\ \Sigma XY &= 18635 \\ \Sigma Y &= 1107 \\ \Sigma Y^2 &= 29931 \\ N &= 41\end{aligned}$$

Selanjutnya angka-angka di atas dimasukkan ke dalam rumus Product Moment sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r_{XY} &= \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}\right\}\left\{Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}\right\}}} \\ &= \frac{18635 - \frac{(690)(1107)}{41}}{\sqrt{\left\{11648 - \frac{(690)^2}{41}\right\}\left\{29931 - \frac{(1107)^2}{41}\right\}}} \\ &= \frac{18635 - \frac{(763830)}{41}}{\sqrt{\left\{11648 - \frac{476100}{41}\right\}\left\{29931 - \frac{1225449}{41}\right\}}} \\ &= \frac{18635 - 118630}{\sqrt{\{11648 - 11612,195\}\{29931 - 29889\}}} \\ &= \frac{5}{\sqrt{\{35,805\}\{42\}}} \\ &= \frac{5}{\sqrt{1503,81}} \\ &= \frac{5}{38,778} \\ r_{XY} &= 0,13\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment di atas, maka diperoleh nilai $r_{XY} = 0,13$. Selanjutnya angka tersebut dikonsultasikan dengan tabel nilai-nilai r Product Momen. Di mana: $r_{XY} = 0,13 <$ nilai r tabel taraf signifikansi $5\% = 0,308$

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel, maka dilakukan konsultasi dengan kriteria korelasi, yaitu:

0.80 hingga 1.00 korelasi sangat tinggi
0.60 hingga 0.79 korelasi tinggi
0.30 hingga 0.59 korelasi cukup
0.01 hingga 0.29 korelasi rendah (Julia Brannen, 2000:23)

Dari hasil konsultasi dengan nilai korelasi diketahui bahwa $r_{XY} = 0,13$ berada diantara rentang korelasi 0.01 hingga 0.29 yang menunjukkan korelasi rendah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dampak lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD A. Yani Kota Metro dalam korelasi rendah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan pembahasan sebagai berikut:

- Dari hasil analisa data menggunakan rumus Product Moment diperoleh nilai $r_{XY} = 0,13 <$ dari nilai r tabel taraf signifikansi $5\% = 0,308$. Terima H_0 jika $r_{hit} \leq$ dari r tabel dan terima H_1 jika $r_{hit} \geq$ r tabel. Artinya Tolak H_0 . Dengan kata lain tidak ada dampak lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD A. Yani Kota Metro.
- Dari hasil konsultasi dengan nilai korelasi diketahui nilai $r_{XY} = 0,13$ berada di antara rentang korelasi 0,01 - 0,29 yang menunjukkan korelasi rendah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dampak lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD A. Yani Kota Metro dalam kategori rendah.
- Lingkungan kerja tidak berdampak terhadap motivasi kerja perawat di RSUD A. Yani Kota Metro. Artinya dampak lingkungan seperti kurangnya pencahayaan dan kebisingan yang disebabkan oleh pasien maupun pengunjung pasien tidak memiliki dampak yang berarti terhadap motivasi kerja perawat RSUD A. Yani Metro. Perawat tetap menjalankan tugasnya seperti biasa meskipun ada kegaduhan dari pasien maupun pengunjung pasien. Hal ini menunjukkan bahwa perawat RSUD A. Yani Metro tetap menjalankan tugasnya untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat

meskipun terdapat gangguan dari lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian bahwa:

- a. Dari hasil analisa data menggunakan rumus Product Moment diperoleh nilai $r_{XY} = 0,13 <$ dari nilai r tabel taraf signifikansi $5\% = 0,308$ $1\% = 0,389$ pada $N = 41$. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berdampak terhadap motivasi kerja perawat di RSUD A. Yani Kota Metro
- b. Dari hasil konsultasi dengan nilai korelasi diketahui nilai $r_{XY} = 0,13$ berada di antara rentang korelasi $0,01 - 0,29$ yang menunjukkan korelasi rendah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dampak lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD A. Yani Kota Metro dalam kategori rendah.
- c. Lingkungan kerja tidak berdampak terhadap motivasi kerja perawat di RSUD A. Yani Kota Metro. Artinya dampak lingkungan seperti kurangnya pencahayaan dan kebisingan yang disebabkan oleh pasien maupun pengunjung pasien tidak memiliki dampak yang berarti terhadap motivasi kerja perawat RSUD A. Yani Metro. Perawat tetap menjalankan tugasnya seperti biasa meskipun ada kegaduhan dari pasien maupun pengunjung pasien.

Penulis ingin mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan kepada pimpinan rumah sakit, agar sedapat mungkin menciptakan suasana yang nyaman, sehingga tidak mengganggu kinerja perawat dalam menjalankan tugasnya.
- b. Diharapkan gangguan dari lingkungan kerja seperti kurangnya penerangan, bau-bauan, kebisingan dan kegaduhan yang disebabkan oleh pasien maupun pengunjung pasien, tidak mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

- c. Diharapkan kepada pasien dan pengunjung pasien tidak melakukan kegaduhan saat membesuk sehingga tidak mengganggu kerja perawat dan pasien yang sedang berobat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineke Cipta
- Basiroh, Umi, 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang, Tanjung Mas Inti.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Jakarta. Rineke Cipta.
- Saydam, Gouzali, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Djambatan.
- Soekemi, Sri, 2001, *Organisasi dan Manusia*, Jakarta, Erlangga.
- Terry, L.W. Rue, 2001, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Bina Aksara
- Wilandow, Eddy, 2002, *Perilaku Manusia Dalam Bekerja*, Jakarta, Erlangga.