

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM  
DAERAH ALIMUDDIN UMAR**



**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN 31/24  
FAKULTAS EKONOMI 4

Skripsi Oleh:

**Rafael Edo Dwi Nugroho**  
**01011482023017**  
**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA**  
**PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ALIMUDDIN**  
**UMAR**

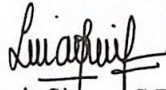
Disusun oleh:

Nama : Rafael Edo Dwi Nugroho  
NIM : 01011482023017  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan  
Tanggal : 6 Mei 2024

Dosen Pembimbing

  
Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 1989092420193021

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA  
PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ALIMUDDIN  
UMAR**

Disusun oleh :

Nama : Rafael Edo Dwi Nugroho  
NIM : 01011482023017  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

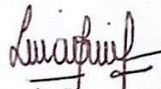
ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN 31/4 24  
FAKULTAS EKONOMI


Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Rabu, 5 Juni 2024 dan telah memenuhi syarat.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 5 Juni 2024

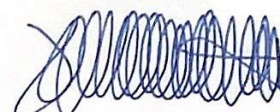
Dosen Pembimbing

Dosen Penguji

  
Lina Dameria Stregar, S.E., M.M.  
NIP. 1989092420193021

  
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

ASLI  
21/04  
2024

### SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rafael Edo Dwi Nugroho  
NIM : 01011482023017  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul :

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar

Dosen Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 5 Juni 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia dicabut kelulusannya dan gelar sarjana.

Palembang,  
Pembuat Pernyataan



Rafael Edo Dwi Nugroho  
NIM 01011482023017

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik meskipun terdapat hambatan dan kendala dalam penyusunan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dilaksanakan sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan sarjana Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar”**. Penulis berharap skripsi ini dapat berguna sebagai penambahan wawasan serta pengetahuan mengenai lingkungan kerja fisik dalam upaya meningkatkan kinerja.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Demikian skripsi ini penulis buat dengan sebaik mungkin. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.

Palembang, 6 Mei 2024  
Penulis,



Rafael Edo Dwi Nugroho  
NIM. 0101142023017



## UCAPAN TERIMAKASIH

Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar”** ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik bantuan moral maupun materi. Penulis juga menyadari banyak mendapat saran, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang tulus dan dengan segala kerendahan hati kepada:

1. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Welly Nailis, S.E, M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing selama penulis melaksanakan perkuliahan.
3. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Staff, dan Pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Seluruh pegawai dan perawat RSUD Alimuddin Umar yang telah banyak membantu dan memberikan pengetahuan selama penulis melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua penulis tersayang, Bapak Yohanes Sugiarto dan Ibu Yohana Widyawati yang telah menjadi orang tua terbaik. Terimakasih yang tidak terhingga atas kasih sayang dan cinta yang tulus, doa yang tak pernah putus, materi, motivasi, perhatian, pengorbanan, dan nasihat yang diberikan, selalu membuat penulis bersyukur telah memiliki keluarga yang luar biasa. Serta saudara kandung penulis Augustien Julia Sawitri, yang telah memberi perhatian dan semangat kepada penulis.
7. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa/mahasiswi program studi manajemen (S1 asal D3) angkatan 2020 atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.

8. Briggita Indah Yovilita, seseorang yang telah menemani penulis dalam keadaan suka dan duka, selalu menjadi support system penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, doa, semangat, materi, serta sabar menghadapi penulis. Terimakasih telah menjadi bagian perjalanan penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.

Akhirnya, hanya kepada Tuhan Yang Maha Esa penulis berdoa semoga pihak-pihak yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, mendapat balasan berkat berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa. Tentunya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membaca, tak terkecuali penulis sendiri.

Palembang, 6 Mei 2024  
Penulis,



Rafael Edo Dwi Nugroho  
NIM. 0101142023017

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
31/04/2017

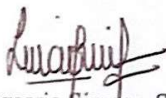
### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa

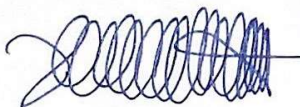
Nama : Rafael Edo Dwi Nugroho  
NIM : 01011482023017  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Dosen Pembimbing

  
Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 1989092420193021

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001



ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN - 31/24  
FAKULTAS EKONOMI

## ABSTRAK

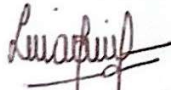
### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ALIMUDDIN UMAR

Oleh:  
Rafael Edo Dwi Nugroho

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar. Desain penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dibantu dengan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*, yaitu sebanyak 106 perawat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Data diolah menggunakan program SPSS release 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat diterima dengan besaran signifikan sebesar 0,000.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja fisik, Kinerja

Dosen Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 1989092420193021

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

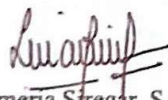
**THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON NURSE  
PERFORMANCE AT ALIMUDDIN UMAR REGIONAL GENERAL  
HOSPITAL**

By:  
Rafael Edo Dwi Nugroho

*This study aims to analyze the effect of the physical work environment on nurse performance at the Alimuddin Umar Regional General Hospital. This research design is a quantitative method that is assisted by descriptive. The sample in this study used total sampling, which was 106 nurses. This study uses primary data obtained through questionnaires. The data analysis technique used was simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the physical work environment hypothesis has a positive and significant effect on nurse performance is accepted with a significant amount of 0.000.*

**Keywords: Physical work environment, Performance**

Dosen Pembimbing

  
Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 1989092420193021

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

### DAFTAR RIWAYAT HDUP

Nama : Rafael Edo Dwi Nugroho  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat, Tanggal Lahir : Gisting, 6 Februari 1999  
Agama : Katolik  
Status : Belum menikah  
Alamat Rumah : Jalan Ilmanasir, No. 155, Lingkungan Sukabakti,  
Balik Bukit, Lampung Barat  
Alamat E-mail : 0101142023017@student.unsri.ac. id  
No. HP : 0822 8106 4566  
Pendidikan Formal

- SD : SD N 1 Way Mengaku
- SMP : SMP N 1 Liwa
- SMA : SMA Fransiskus Bandar Lampung
- DIPLOMA III : Perpajakan, Universitas Diponegoro



## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL DEPAN</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	..ii
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	v
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>DAFTAR RIWAYAT HDUP</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Lingkungan Kerja .....	8
2.1.2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	9
2.1.3. Tujuan Lingkungan Kerja .....	10
2.1.4. Manfaat Lingkungan Kerja.....	11
2.1.5. Lingkungan Kerja Fisik.....	11
2.1.6. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	12
2.1.7. Kinerja .....	14
2.1.8. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja .....	15
2.1.9. Manfaat Kinerja.....	16

2.1.10. Penilaian Kinerja.....	17
2.1.11. Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
2.1.12. Proses Penilaian Kinerja .....	19
2.1.13. Indikator-Indikator Kinerja.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu .....	22
2.3. Kerangka Konseptual.....	31
2.4. Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	32
3.2. Rancangan Penelitian.....	32
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4.1. Kuesioner .....	33
3.4.2. Observasi.....	34
3.4.3. Studi pustaka.....	34
3.5. Populasi dan Sampel .....	34
3.5.1. Populasi .....	34
3.5.2. Sampel .....	35
3.6. Uji Instrumen Penelitian .....	35
3.6.1. Uji Validitas.....	35
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	35
3.7. Method of Succesive Interval.....	36
3.8. Teknik Analisis Data.....	36
3.8.1. Analisis Regresi Sederhana .....	36
3.8.2. Koefisien Korelasi.....	37
3.8.3. Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	37
3.8.4. Uji Hipotesis .....	38
3.9. Definisi Operasional Variabel.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1. Gambaran Umum RSUD Alimuddin Umar.....	40
4.1.1. Visi dan Misi RSUD Alimuddin Umar.....	41



4.1.2. Struktur Organisasi RSUD Alimuddin Umar.....	42
4.2. Profil Responden.....	43
4.2.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.2.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.2.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.2.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
4.2.5. Analisis Distribusi Frekuensi Penelitian.....	46
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	55
4.3.1. Uji Validitas.....	55
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	57
4.4. Metode Suksesif Interval.....	57
4.5. Teknik Analisis Data.....	57
4.5.1. Uji Regresi Linear Sederhana.....	58
4.5.2. Uji Koefisien Korelasi.....	58
4.5.3. Uji Determinasi.....	59
4.5.4. Uji Hipotesis.....	60
4.6. Pembahasan.....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Standar Kinerja .....	2
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Perawat Ruang POLI RSUD Alimuddin Umar 2022	2
Tabel 1. 3 Lingkungan Kerja Fisik RSUD Alimuddin Umar .....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3. 1 Kriteria Pemberian Skor.....	34
Tabel 3. 2 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	37
Tabel 3. 3 Operasional Variabel.....	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	44
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	45
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik .....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	58
Tabel 4. 11 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji t.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi RSUD Alimuddin Umar.....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 .....	74
LAMPIRAN 2 .....	81
LAMPIRAN 3 .....	87
LAMPIRAN 4 .....	89
LAMPIRAN 5 .....	92
LAMPIRAN 6 .....	93
LAMPIRAN 7 .....	101
LAMPIRAN 8 .....	102
LAMPIRAN 9 .....	103
LAMPIRAN 10 .....	104

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan istilah untuk fungsi manajemen suatu organisasi yang mengutamakan hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau sistem bagaimana mengatur hubungan dan kontribusi sumber daya secara efektif dan efisien guna memaksimalkan tujuan bersama (Prasadja Ricardianto, 2018). Baik buruknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung bagaimana kualitas kinerja manusia di dalamnya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan atau kelompok karyawan yang dapat dicapai dalam organisasi perusahaan sesuai dengan tugas dan wewenang dalam rangka pencapaian arah organisasi perusahaan yang tidak bertentangan dengan moral serta etika (Afandi, 2018). Kinerja yang optimal merupakan suatu langkah baik dalam pencapaian visi misi organisasi perusahaan.

Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar merupakan rumah sakit tipe C yang dibangun pada tahun 1997/1998, yang dibiayai dari APBN dan Dana Bantuan ADB III Departemen Kesehatan RI serta APBD. Rumah Sakit Alimuddin Umar mulai beroperasi pada tanggal 9 November 1998 dan diresmikan penyelenggaraan layanan pada tanggal 28 November oleh Bapak Menteri Kesehatan RI yang pada masa itu dijabat oleh Prof. Dr. dr. H. Faried Anfasa Moeloek, Sp. OG.

Berikut ini merupakan data standar kinerja dan data kinerja berdasarkan laporan kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin



Tabel 1. 1 Standar Kinerja

No	Nilai (%)	Kategori
1.	>90	Sangat Baik
2.	75.00 - 89.99	Baik
3.	65.00 - 74.99	Cukup
4.	50.00 - 64.99	Kurang
5.	0 - 49.99	Sangat Kurang

(Sumber: Laporan Kinerja RSUD Alimuddin Umar, 2023)

Dari tabel standar kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa kategori penilaian kinerja perawat yaitu: nilai >90 % dikategorikan sangat baik, nilai 75.00 - 89.99 % termasuk kategori baik, nilai 65.00 - 74.99 % termasuk kategori cukup, nilai 50.00 - 64.99 % termasuk kategori kurang, serta nilai 0 - 49.99 % termasuk kategori sangat kurang.

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Perawat Ruang POLI RSUD Alimuddin Umar 2022

Bulan	Kategori				
	Sangat baik (Orang)	Baik (Orang)	Cukup (Orang)	Kurang (Orang)	Sangat kurang (Orang)
Januari	0	1	6	5	1
Februari	0	5	2	5	1
Maret	0	5	3	4	1
April	0	5	3	4	1
Mei	0	5	4	3	1
Juni	0	5	4	3	2
Juli	0	5	4	3	2
Agustus	0	5	4	3	2
September	0	5	4	4	2
Oktober	0	5	4	4	2
November	0	5	4	4	2
Desember	0	4	5	4	2

(Sumber: data diolah oleh penulis, 2023)

Berdasarkan tabel pencapaian kinerja ruang POLI tahun 2022, dapat disimpulkan bahwa hanya 55 perawat saja yang mendapatkan predikat penilaian kinerja kategori baik tahun 2022, atau sekitar 33% dari total keseluruhan penilaian kinerja perawat ruang POLI yaitu 167. Sedangkan 112 penilaian kinerja perawat

atau 67% masuk ke dalam penilaian kinerja kategori cukup, kurang, dan sangat kurang. Artinya penilaian kinerja perawat khususnya ruang POLI masih didominasi kategori cukup, kurang, dan sangat kurang, bahkan belum ada tenaga kesehatan khususnya perawat yang mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat sangat baik.

Salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan tempat bekerja (Sedarmayanti, 2017), bahwa manusia akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga tercapai hasil yang optimal, apabila diantaranya di dukung oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan semua kondisi yang terjadi disekitaran tempat kerja yang dapat mempengaruhi para pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitaran tempat kerja baik yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terdapat kaitannya dengan hubungan kerja dengan semua orang yang bekerja ditempat tersebut (Sedarmayanti, 2017). Berikut ini merupakan data lingkungan kerja fisik RSUD Alimuddin Umar:

Tabel 1. 3 Lingkungan Kerja Fisik RSUD Alimuddin Umar

No	Lingkungan Kerja Fisik / Perawat	Keterangan
1.	POLI bedah dan POLI anak	Perlu adanya kalibrasi secara berkala terhadap peralatan penunjang pekerjaan seperti tensi dan timbangan agar pengukuran tekanan darah dan berat badan lebih akurat
2.	POLI kandungan	Hanya terdapat dua perawat di ruang POLI kandungan, apabila dalam kondisi ibu hamil

- akan melahirkan, satu perawat akan mengantarkan ibu tersebut ke ruang bersalin maka hanya tersisa satu perawat saja di ruang POLI kandungan, sehingga pelayanan pasien lain di POLI kandungan akan mengalami keterlambatan karena hanya ditangani oleh satu perawat saja
3. Pencahayaan  
 Pencahayaan di ruang rawat inap bedah, ruang penyakit dalam, dan POLI gizi kurang terang, karena lampu tidak memadai dan sinar matahari tidak bisa masuk melalui jendela karena terhalang oleh tembok gedung lain, kondisi tersebut mengharuskan perawat memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya seperti memasang jarum infus, dan perlu adanya penerangan tambahan seperti headlamp atau senter
  4. Warna  
 Gedung rumah sakit didominasi warna coklat, dan tata letak dalam ruang kerja khususnya ruang penyakit dalam kelas III diisi empat bed, ketika ruangan terisi penuh dengan pasien maka akan menyulitkan perawat untuk bergerak, serta keluarga pasien yang menunggu terkadang harus menunggu di koridor ruangan
  5. Suara  
 Kebisingan dan bunyi mesin relatif normal karena ruang kerja tidak berdekatan dengan jalan raya, namun ruang IGD berdekatan dengan area parkir sehingga sering kali mendengar suara mesin kendaraan, akibatnya perawat yang bertugas di ruang IGD harus memiliki tingkat konsentrasi yang baik untuk menangani pasien dalam kondisi gawat darurat
  6. Udara  
 Sirkulasi udara khususnya pada ruang tunggu POLI kurang baik karena hanya melalui pintu utama saja, dan udara pada ruang tunggu terkadang mengandung bau karena letaknya berdekatan dengan toilet, sehingga perawat dan pasien merasa kurang nyaman dengan kondisi udara yang mengandung bau tersebut

---

*(Sumber: data diolah oleh penulis, 2023)*

Berdasarkan tabel lingkungan kerja fisik Rumah Ssakit Umum Daerah Alimuddin Umar tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa

ruangan yang memiliki kondisi kurang baik. Pencahayaan di ruang rawat inap bedah, ruang penyakit dalam, dan POLI gizi kurang terang, karena lampu tidak memadai dan tidak sesuai dengan kondisi ruangan kerja serta sinar matahari tidak bisa masuk melalui jendela karena terhalang oleh tembok gedung lain. Tata letak dalam ruang kerja khususnya ruang penyakit dalam kelas III diisi 4 bed sehingga ketika ruangan terisi penuh dengan pasien maka akan menyulitkan perawat bergerak dalam menangani pasien, serta keluarga pasien yang menunggu terkadang harus menunggu di koridor ruangan. Ruang IGD berdekatan dengan area parkir sehingga sering kali mendengar suara mesin kendaraan akibatnya perawat yang bertugas seringkali terganggu dengan suara kendaraan yang lalu lalang. Sirkulasi udara khususnya pada ruang tunggu POLI kurang baik karena pertukaran udara hanya melalui pintu utama saja, dan udara terkadang mengandung bau karena letaknya berdekatan dengan toilet sehingga membuat perawat dan pasien tidak nyaman akibat udara yang mengandung bau.

Sebagai salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang unggul di Kabupaten Lampung Barat, Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar diwajibkan untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan para pasien. Untuk menunjang pelayanan yang baik Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar harus memperhatikan sumber daya manusia di dalamnya agar mencapai hasil kerja atau kinerja yang baik dan optimal sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya *research gap* pada penelitian ini. Terdapat perbedaan hasil penelitian antara variabel lingkungan kerja

fisik terhadap kinerja. Hasil penelitian Mafra (2019), Arianto & Septiani (2021), dan Fitri & Ferdian (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik hubungannya terhadap kinerja menunjukkan pengaruh positif signifikan. Hasil yang berbeda ditunjukkan Fitriani et al (2018), Wangi et al (2020), dan Santika & Antari (2020) bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut dan adanya ketersediaan data serta dukungan penelitian terdahulu, penulis tertarik melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, yang menjadi judul penelitian adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka secara terperinci rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut: Bagaimana lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian berdasarkan uraian rumusan masalah, adalah untuk: Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar?

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Berikut ini adalah manfaat penelitian yang dihasilkan penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Meningkatkan konsep teoritis dan pemahaman ilmu material manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang lingkungan kerja



yang telah diperoleh dari Jurusan Manajemen, Universitas Sriwijaya.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dalam meningkatkan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya lingkungan kerja dalam hubungannya dengan kinerja perawat.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan kepada Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar mengenai kondisi lingkungan kerja fisik yang baik, guna meningkat kinerja perawat.
- b. Sebagai bahan pertimbangan, evaluasi, dan penyempurnaan terhadap kebijakan-kebijakan yang telah dilaksanakan terkait lingkungan kerja fisik di Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Al-Omari dan Okasheh. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance; A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. AJS. *Jurnal ARASTIRMA*, 1, 302–315.
- Arifin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Badriyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CV. Pustaka Setia.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 240–247.
- Effendi, B. (2019). Komite Audit, Profitabilitas, Solvabilitas, dan Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*.
- Ekawati. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Plastik Brontoseno Di Kabupaten Nganjuk.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan

- Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6, 444–455.
- Fitriani, D., Nurlaela, & Sudarwadi, D. (2018). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Management Business Journal*, 1.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, M., & Meliza, J. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 9.
- Handayani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Ibrahim, F. M., Soebyakto, B. B., Widiyanti, M., & Hanafi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Esdm Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Jayanti, & Syamsir. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Education on Social Science*, 2.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Jurnal Magenta*, 9, 75–82.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.

- Kinasih, I. A. S., Muchsin, S., & Sekarsari, R. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang). *Jurnal Respon Publik*, 15, 13–22.
- Kusjono & Ratnasari. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Latif. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Journal of Management & Business*, 585–591.
- Mafra, N. U. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15.
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publiser.
- Misbahuddin, & Hasan. (2022a). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi Ke-2*. PT Bumi Aksara.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2022b). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi Kedua)*. Bumi Aksara.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan*

*Manajemen*, 5, 198–203.

Nurdin, M. (2017). Model Pembelajaran Berbasis Masalah Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis dan Ketelitian Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*.

Pawirosumarto dan Gunawan. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels and Resorts. *International Journal of Law and Management*.

Peter, A., & Mbah, S. (2020). Manajemen Waktu dan Produktivitas Karyawan Perusahaan Manufaktur di Nigeria. *Jurnal Internasional Manajemen Dan Kewirausahaan*.

Prasadja Ricardianto. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. 1–15.  
[http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB II.pdf](http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB%20II.pdf)

Prasetyo. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*.

Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.

Pribadi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karoseri Bus Putra Pelangi Kota Tegal. *Jurnal Unverstas Pancasakti Tegal*.

Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4,

144–160.

- Ramadhan, F. D., & Suhana. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan: Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. *Journal of Management & Business*, 5.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Ni Wayan Wina Premayani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4, 509–522.
- Robbins & Timothy. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sagay, I. F. P., Tewal, B., & Sendow, G. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal Emba*, 6, 1708–1717.
- Sani, A. N. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan

- Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Undhira*, 15.
- Saputra, M. H., & Fadila. (2020). *Panduan Pembuatan Aplikasi Monitoring dan Penilaian Kinerja Pengembangan Talent Pada Perusahaan*. Kreatif Industri Nusantara.
- Saripuddin & Handayani. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Silalahi, A. C. (2017). *Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility, Leverage dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan*.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Effendi, Priyoadmiko, E., & Butarbutar, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers.
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, 23, 20–32.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Pranada Media

Group.

Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7.

Syasmi, N. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung. *Journal of Education on Social Science*, 6(2), 175–186.

Tanady. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

Ulum, M., Prajitiasari, E. D., & Gusminto, E. B. (2018). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 5, 184–188.

Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (edisi kelima)*. PT. Raja Grafindo Persada.