

## PERANAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI R.S. BHAYANGKARA H.S. SAMSOERI MERTOJOSO

Neneng Dianita<sup>1</sup>, Ali Fahmi<sup>2</sup>, Heru Irianto<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Bhayangkara Surabaya  
nitadia39@gmail.com

### *Abstract*

*This research aims to determine the influence of the work environment on the Kinerja pegawai of Bhayangkara hospital H.S. Samssoeri Mertojoso The purpose of this research is to know the impact of the work environment, and work stress on the performance of employees using a qualitative approach. The subject of this study is an employee at Bhayangkara Hospital H.S. Samssoeri Mertojoso with a total of 20 people*

*The method of research conducted is qualitative method through interview approach will examine the object of study and conduct direct interaction with the information, the location of the research is the hospital Bhayangkara H.S. Samssoeri Mertojoso.*

*The results of this study showed that: 1) the role of work environment performance of employees. 2) Its HR related working environment to employees 'performance at Bhayangkara Hospital H.S. Samssoeri Mertojoso. 3) Influence of work environment results on employee performance which includes work discipline and whether the overall impact on the employee performance of Bhayangkara hospital H.S. Samssoeri Mertojoso. The implications of this research are the cleanliness and observer of the workspace so that the task given by the employees are well done and expected by the motivation of work will increase the passion and spirit of the employee in an organization.*

**Keywords :** *work motivation, work environment and employee performance*

### 1. PENDAHULUAN

#### Latar belakang

Sebagai momentum optimalisasi dan pengembangan layanan kesehatan di rumah sakit, terlebih dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan, pihak rumah sakit mengakui pentingnya mempertahankan layanan bermutu tinggi oleh staf rumah sakit. Kunci pokok untuk menjaga layanan yang diberikan staf adalah menjaga kepuasan kerjanya agar tetap dalam taraf yang maksimal. Alasan penelitian tentang peranan lingkungan kerja, motivasi terhadap kepuasan karyawan berpengaruh dengan perilaku kerja, disiplin kerja, interaksi social dengan di R.S. Bhayangkara H.S. Samssoeri Mertojoso Surabaya. Motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja

dengan segala daya dan upayanya. Faktor lain yang dapat memicu emosi pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Didukung juga dengan interaksi yang terjadi diantara karyawan R.S. Bhayangkara H.S. Samssoeri Mertojoso Surabaya. karena interaksi adalah suatu pertalian sosial antar individu sehingga individu yang bersangkutan saling mempengaruhi satu sama lain (Chaplin 1995). Dalam hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja dapat diperkuat oleh motivasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh perilaku, lingkungan kerja, interaksi sosial, masing-masing terhadap kepuasan kerja staf di R.S. Bhayangkara H.S. Samssoeri Mertojoso Surabaya, dan menganalisis perilaku

kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja yang dengan motivasi.

Rumah Sakit merupakan bagian keseluruhan system pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Untuk masalah-masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia yang dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga kesehatan merupakan tenaga yang terampil. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan. Menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan tercapai. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak factor, diantaranya yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Agar tercapainya tujuan organisasi rumah sakit diperlukan disiplin kerja yang baik dari para anggota organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan dengan segala peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan mewujudkan apa yang menjadi tanggung jawab organisasi. Faktor lingkungan kerja bisa

berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta terpengaruh terhadap kinerja pegawai. Autoritas yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dapat sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Penelitian Hawthorne menemukan kesimpulan bahwa interaksi dan perhatian dan perhatian yang dicurahkan Dalam.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode studi kasus (case study). penelitian kualitatif adalah suatu proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial berdasarkan pada penciptaan gambaran holistic lengkap di bentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci, dan disusun dalam sebuah latar alamiah, sementara metode studi kasus ini adalah sebuah eksplorasi mendalam mengenai sebuah sistem yang terkait. bisa juga aktivitas, kejadian, proses ataupun individu, berdasarkan pengumpulan data yang ekstensif. Peneliti kualitatif telah melakukan analisis data sebelum memasuki lapangan, pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

### **Lokasi penelitian**

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso Surabaya Polda Jatim, Jalan Achmad Yani No.116 Surabaya, dilakukan karena saya ingin mengetahui kondisi lingkungan di R.S. Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso yang menjadi bagian Kepolisian Republik Indonesia.

### **Subjek penelitian**

Subyek penelitian merupakan pihak-pihak

yang nantinya akan terlibat dalam penelitian dan sebagai informasi utama yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, diantaranya Kasubbag dan Karyawan di R.S. Bhayangkara H.S. Samsleri Mertojoso. Yang menjadi objek penelitian yaitu lingkungan kerja dan motivasi terhadapkepuasan kerja karyawan di R.S. Bhayangkara H.S. Samsleri Mertojoso.

### **Fokus penelitian**

Ketidakpuasan dalam bekerja bisa disebabkan oleh beberapa hal. Hal - hal tersebut yang akan penulis cari dari penelitian ini dengan mengacu pada teori-teori yang mendasari kepuasan. Penelitian ini mengkhususkan kepada kepuasan kerja karyawan R.S. Bhayangkara H.S. Samsleri Mertojoso dalam hal ini yang bekerja di rumah sakit tersebut dengan alasan bahwa disadari atau tidak profesi merupakan ujung tombak pelayanan suatu rumah sakit. Kepuasan perawat dapat menentukan kualitas pelayanan suatu rumah sakit.

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kualitatif yaitu metode analisis deskriptif. Dengan metode tersebut penulis berharap akan mendapatkan gambaran kondisi di lapangan (deskripsi) serta cara penyelesaian masalah yang didapat berdasarkan jawaban dari hasil wawancara yang mendalam (*deep interview*) terhadap obyek penelitian (eksplorasi).

### **Sumber informasi**

#### **Data Primer**

Data yang didapat sebagai data primer adalah data hasil wawancara dengan narasumber sesuai dengan teknik pengukuran Summation Score yaitu teknik pengukuran yang mempergunakan pertanyaan-pertanyaan yang mengandung elemen-elemen dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini elemen-elemen tersebut meliputi sifat pekerjaan mereka supervise, bayaran mereka, kesempatan untuk promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Sampai saat ini penelitian tentang kepuasan kerja masih banyak yang menjadikan Job Satisfaction Survey Spetor sebagai acuan untuk pengukuran kepuasan kerja karena dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam survey tersebut sudah menggambarkan

indikator-indikator Kinerja secara lengkap.

### **Data Sekunder**

Sebagai data yang melengkapi penelitian ini didapatkan dari laporan tahunan bagian Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsleri Mertojoso data tersebut meliputi data kuesioner kepuasan terhadap karyawan, dan turnover karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Prosedur Pengumpulan Data**

Dilakukan dengan cara :

1. Observasi lapangan  
Penulis mengamati langsung semua hal yang berhubungan dengan kegiatan karyawan Rumah Sakit untuk melakukan pembuktian terhadap fenomena atau hal-hal yang dianggap merupakan masalah dan mencari faktor-faktor apa yang diperkirakan menjadi penyebab terjadinya masalah tersebut berdasarkan data observasi.
2. Wawancara terstruktur  
Penulis melakukan wawancara dengan menyiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan sesuai dengan prioritas jawaban yang diinginkan. Dengan harapan pertanyaan tersebut dapat menuntun narasumber yang diwawancarai untuk memberikan jawaban yang diharapkan. Dalam kegiatan ini tidak tertutup kemungkinan terdapat pertanyaan yang berkembang sesuai dengan kebutuhan informasi yang diinginkan.
3. Dokumen  
beberapa dokumen diperlukan untuk melengkapi pengumpulan data diantaranya data dari Rekam Medis dan Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Triangulasi  
Teknik pengumpulan data ini merupakan teknik gabungan dari berbagai teknik pengumpulan data yang sudah dilakukan. Dalam penelitian ini dilakukan teknik triangulasi sumber yang artinya mendapatkan data dengan teknik wawancara dari sumber yang berbeda-beda.

### **Teknik Analisis Data**

Langkah-langkah analisis data setelah dilakukannya pengumpulan data, yaitu:

1. Kuesioner (daftar pertanyaan). Teknik ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.
2. Observasi. Observasi merupakan teknik analisis yang memiliki ciri-ciri pengumpulan data spesifik dibandingkan dengan teknik analisis yang lainnya yaitu wawancara dan kuisisioner.

### **Teknik Keabsahan Data**

Dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan data diperlukan teknik pemeriksaan. Data yang dikumpulkan kemudian dilakukan pengecekan kebenaran melalui teknik triangulasi. Adapun triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber.

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Peranan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsuero Mertojoso.**

Upaya kesehatan lingkungan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Untuk itu, pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, penanganan penyakit, dan pemulihan kesehatan pada pekerja. Fasyankes sebagai institusi pelayanan kesehatan merupakan salah satu tempat kerja yang memiliki risiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja baik pada SDM Fasyankes, pasien, pendamping pasien, pengunjung, maupun masyarakat di sekitar lingkungan Fasyankes. Potensi bahaya keselamatan dan kesehatan kerja di Fasyankes meliputi bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi, psikososial, dan bahaya kecelakaan kerja. “jadi begini, dalam

rumah sakit bhayangkara ini mempunyai peranan lingkungan kerja yang termasuk dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3), saat ini di rumah sakit bhayangkara surabaya terdapat bangunannya sangat luas, kedatangan pasien cukup banyak untuk berobat kontrol, ntah untuk menjengguk , dan di situ di beberapa titik ada beberapa tempat yang masih dalam pembangunan yang akan mengakibatkan polusi udara, kebisingan dalam pendengaran ketidaknyamanan bagi petugas rumah sakit dan pasien berkunjung. Tetapi dari pihak rumah sakit akan ada upaya kesehatan lingkungan kerja dengan adanya beberapa himbauan dari beberapa petugas mohon maaf untuk ketidaknyamanannya, dengan memasang banner di beberapa titik yang ada kegiatan pembangunan, dan menutup titik pembangunan itu secara keliling agar tetap enak di pandang. Memantau dalam CCTV untuk area jalan karena adanya pengangkut material bangunan. Dengan adanya pembangunan ini area jalan untuk pengantaran pasien menjadi mengubah rute arahnya sehingga dari pihak bagian Informasi dan Security membantu memberi petunjuk arah area berjalan pasien yang sudah di sediakan agar tidak terganggu dan tidak kebingungan. Sehingga pelayanan dalam lingkungan kerja rumah sakit alhamdulillah masih lancar dan aman dalam pelayanan.

” Dalam wawancara ini lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit ini meliputi lingkungan fisik yang dimaksud semua elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan pasien yang ada dalam berkunjung. Lingkungan kerja fisik yang segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penekanannya adalah pada komponen fisik atau benda berwujud seperti desain kantor, penerangan, Kebersihan Ruangan, Banner atau Informasi tentang Rumah Sakit, dan segala peralatan yang digunakan oleh Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsuero Mertojoso. Sedangkan dengan Lingkungan Non Fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan pasien, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. yang menyatakan bahwa instansi hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja

yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso. Manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup perilaku individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan dan pasien. Lingkungan kerja non-fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen Rumah Sakit. Berdasarkan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam instansi Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso. Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.



”Jadi begini, dalam terciptanya kinerja yang di dapat dari lingkungan kerja Instansi Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso :

1. Pekerjaan yang penuh tantangan Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara akan puas bekerja pada instansi yang mampu memberikan tantangan lebih. Tantangan akan membuat karyawan semakin bergairan untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja. Tantangan identik dengan sesuatu yang sulit untuk dicapai namun mungkin. Hal inilah yang memacu karyawan untuk meningkatkan performanya guna menaklukkan tantangan yang ada. Oleh karena itu pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja dalam instansi Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso.

2. Sistem penghargaan yang adil Sistem pemberian penghargaan atau reward merupakan hal penting untuk diperhatikan manajemen instansi Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso beberapa kelompok karyawan akan merasa sangat sensitif tentang keadilan dalam pemberian penghargaan. Beberapa bentuk penghargaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Pengupahan dan penggajian Sistem pengupahan atau penggajian kepada karyawan haruslah memenuhi aspek keadilan. Upah dan gaji harus sesuai dengan beban kerja dan jenis pekerjaan karyawan.
- b. Sistem promosi Promosi dalam organisasi didasarkan pada berbagai pertimbangan yang tidak didasarkan kriteria yang obyektif melainkan didasarkan pertimbangan yang subyektif personal, suka atau tidak suka, nepotisme, asal daerah, dan lain sebagainya. Sistem promosi yang diberikan instansi Rumah Sakit harus adil sesuai dengan prestasi dan pencapaian masing-masing karyawan. Promosi jabatan merupakan komponen penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.
- c. Kondisi kerja yang sifatnya mendukung Kondisi kerja yang kondusif, penuh dengan nuansa kekeluargaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk, konflik yang tinggi, dan ketegangan yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak betah, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat

- menurun. Kondisi kerja merupakan hal yang penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diembannya dengan baik.
- d. Sikap rekan kerja dalam organisasi mengatakan bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri. Manusia merupakan makhluk sosial yang butuh berinteraksi. Dalam kehidupan organisasional, seseorang pasti terlibat dalam sebuah interaksi sosial, baik dengan orang lain, rekan kerjanya, atasannya maupun bawahannya. Keharusan melakukan interaksi tersebut timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterikatan antara satu tugas dengan tugas lainnya. Hubungan sosial yang ada di antara rekan sekerja berpengaruh pada proses kerja seseorang.

#### **Peranan SDM Terkait Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit**

Prinsip mendirikan organisasi adalah mencapai tujuan yang diinginkan sehingga mereka harus berkonsentrasi pada sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia (SDM) menjadi tonggak utama untuk mencapai tujuan organisasi. Diharapkan setiap organisasi selalu menjaga SDM-nya dengan baik dan efektif. Organisasi yang bergerak di bidang jasa seperti Rumah Sakit, menjaga kinerja karyawan menjadi faktor utama “Dukungan yang diberikan oleh sumber daya manusia menjadi kekuatan tersendiri yang mampu membantu kinerja pelayanan kesehatan di dalam rumah sakit. Suatu organisasi juga menekankan pada keunggulan kompetitifnya seperti mengelola tenaga kerja atau sumber daya manusianya dengan demikian manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis sebuah organisasi pelayanan. Kepuasan pelanggan adalah sejauh mana persepsi kinerja sebuah produk sesuai dengan harapan-harapan seorang pembeli. Konsumen akan sangat gembira jika harapannya terhadap jasa yang dipakai terpenuhi dan terpuaskan jika harapannya terlampaui dari ekspektasi yang diperkirakan atau dipikirkan. Pada industri jasa pelayanan seperti rumah sakit maka yang dimaksud dengan produk adalah pelayanan yang

diberikan oleh dokter, perawat, bidan dan seluruh karyawan rumah sakit tersebut. Sumber daya manusia yang ada di pelayanan rumah sakit berperan untuk menjaga kepuasan konsumen sangat besar. Kepuasan pelanggan industri jasa rumah sakit yang dilakukan dengan mengelola organisasi dengan mengedepankan mutu pelayanan. Kepuasan konsumen menjadi faktor sukses sebuah organisasi, identitas yang penting bagi organisasi yang efektif sesuai tujuan adalah pada konsumen yang puas. Karyawan adalah sumber daya kunci untuk setiap industri sebab mereka produk saat ini. Bisa dikatakan bahwa dalam rangka memberikan pelayanan kepada konsumen, sumber daya manusia memegang peranan yang utama karena mereka adalah penghantar pelayanan dari hasil kinerja yang dihasilkan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

” Memang benar dalam pelayanan kesehatan membutuhkan atau memerlukan karyawan yang tepat, lha Upaya ini yang dapat dicapai apabila didukung dengan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, penempatan karyawan yang tepat bukan atas like and dis like untuk menumbuhkan semangat kerja yang tinggi agar di hasilkan out put yang besar. Implementasi strategi yang harus ditempuh seorang pemimpin mengembangkan pola pikir pemberdayaan sumber daya manusia yang ada (karyawan), yang mengembangkan budaya organisasi dalam instansi termasuk budaya kerja, budaya tertib dan disiplin. Pemberdayaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang disiplin, profesional, berkualitas tinggi, produktif untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien. Pengalaman dilapangan menunjukkan bahwa penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, dampak yang akan terjadi antara lain kesulitan dalam pelaksanaan tugas, bekerja tidak maksimal, cemburu sosial bahkan mampu menurunkan semangat kerja. Karena Rumah Sakit menjadi ujung tombak dalam mewujudkan keberhasilan Sisten Kesehatan Nasional, dituntut kemandirian dalam meningkatkan kualitas secara keseluruhan global khususnya kualitas jasa pelayanan masyarakat maka harus dikelola secara profesional dengan jiwa wira usaha. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik di Rumah Sakit untuk menciptakan

efisiensi, inovasi serta merespon kebutuhan pasien dan mewujudkan keunggulan kualitas pelayanan, aspek bisnis perlu menjadi perhatian yang serius untuk menjaga kelangsungan dan perkembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia di Badan Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoreri Mertojoso harus baik agar dihasilkan out put yang baik pula sehingga mampu memahami keinginan dan kebutuhan pasien dengan upaya memberikan pelayanan prima, dengan harapan pasien merasa puas atas pelayanan yang diberikan. Informasi, inovasi, responsibility dan renovasi sangat diperlukan sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan perencanaan kegiatan pada masa mendatang. Sehingga dalam Peningkatan kualitas manajemen perlu dilakukan untuk menciptakan suasana Rumah Sakit yang kondusif, kenyamanan lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan yang berdampak terhadap perkembangan atau kemajuan Rumah Sakit. Demikian sebaliknya seorang pekerja atau karyawan merasa puas dalam bekerja maka semangat dan gairah bekerja akan meningkat yang mampu meningkatkan produktivitas kerja.



### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoreri Mertojoso.**

Lingkungan Kerja Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja secara umum adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan. Lingkungan ada beberapa macam seperti Lingkungan fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas parker luar gedung, lokasi, rancangan gedung sampai pada pencahayaan, suara yang mempengaruhi ruang kerja pada tenaga kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan, serta motivasi dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja yang ada di dalam Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoreri Mertojoso bidang pelayanan. Tetapi akan sangat berpengaruh dengan Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat dinamis. Artinya, bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan dapat diubah oleh kekuatan-kekuatan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.

Nah gini seperti pembahasan adik terkait Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoreri Mertojoso sangat berpengaruh dalam Instansi kita, sangat berpengaruh juga apalagi lingkungan kerja disini itu nomer satu karena apa itu merupakan sebagai dasar promosi kita di dalam rumah sakit. Lingkungan kerja yang paling dasar tentang kebersihan, kenyamanan, situasi kondisi rumah sakit yang kita terapkan semaksimal mungkin agar pasien merasakan nyaman di rumah sakit bhayangkara Surabaya ini, dan pimpinan kita Kepala Rumah Sakit kita juga selalu menekan tentang Lingkungan Kerja selain itu juga kita harus menerapkan komunikasi antar sesama karyawan yang baik dan benar, karena itu juga sangat menunjang bagi pekerja lingkungan rumah sakit sehingga menjadi maksimal untuk melaksanakan bekerja ini. Lha didalam lingkungan kerja Rumah Sakit

ini sangat berpengaruh dengan Kepuasan Kerja Karyawan dengan adanya di terapkan lingkungan kerja yang maksimal akan menunjang kepuasan karyawan dan terhadap kinerja karyawan, semua itu sangat berperan penting. Apalagi ya dek sekarang adanya Virus Covid – 19 ini rumah sakit harus saling menjaga diri masing-masing menjaga kesehatan, menjaga ruang lingkup lingkungan rumah sakit, dengan adanya ini rumah sakit menjagi berputar drastic seperti semakin pengunjung pasien dibatesi tetapi tidak menutup kemungkinan untuk lingkungan semakin menurun. Dengan adanya gini kita tingkat karyawan rumah sakit seperti kinerja karyawan harus maksimal meski pasien pengunjung sedikit. Sekarang tenaga kesehatan kita rolling semua dengan mengatasi pandemi Virus Covid-19 untuk pelayanan tenaga kesehatan 2 minggu masuk kerja 1 minggunya nanti libur untuk istirahat di rumah itu salah satu kebijakan Kepala Rumah sakit. Semua karyawan diberi obat vitamin untuk menjaga daya tahan tubuh untuk menyerang biar anti body kita tidak menurun.

Meski pasien pengunjung sedikit Karena di batesi kita tidak menutup kemungkinan untuk kendor melakukan evaluasi kepada karyawan rumah sakit bhayangkara Surabaya ini kita tetap memantau semakin baik kinerja rumah sakit semakin menambah rasa kepuasan karyawan merasa puas dan lega, senang, bahagia, serta akan berpengaruh pada lingkungan kerja Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsaeri Mertojoso ini. Sehingga Kepala Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsaeri Mertojoso ini akan memberikan sembako untuk seluruh karyawan Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsaeri Mertojoso semua itu berkat kepedulian teman rekan kerja atau keluarga besar Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsaeri Mertojoso. Meski dalam satu keluarga Rumah Sakit ini dalam kondisi saat ini yang darurat, tenaga kesehatan kita juga ada yang kena terpapar oleh Virus Covid-19 ini, sehingga akan masuk dalam isolasi dirumah dan pemeriksaan Repid Test dan Swap lebih lanjut selama 14 Hari dan seterusnya sampai hasil Rapid Test dan Swap Negatif atau Non Reaktif.

Dalam lingkungan kerja ini ada beberapa lingkungan seperti Lingkungan fisik yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan yang mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja.

Sehingga Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang yang nyaman. Lingkungan non fisik juga mempengaruhi kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsaeri Mertojoso Surabaya. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu produktivitas karyawan. Lingkungan dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Sedangkan Keterampilan yang dimiliki para karyawan Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsaeri Mertojoso cukup memmumpuni dengan berbekal pengalaman yang cukup, akan tetapi bagi pemula (karyawan baru) harus diberikan pelatihan dan harus menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja pelayanan di rumah sakit ini yang cukup kondusif. Pada bagian pelayanan dengan pasien langsung atau menanggapi pasien tidaklah mudah karena pelayanan pasien tersebut harus extra sabar dan telaten terhadap pasien dan itu harus dimiliki setiap orang tenaga kesehatan yang dalam tarap pelayanan operasinal dengan pasien. Karyawan yang sudah berpengalaman dan terampil adalah salah satu aset instansi Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsaeri Mertojoso n yang harus dijaga dan dipertahankan, salah satunya dengan cara memenuhi harapan karyawan agar karyawan merasa puas dan loyal pada instansi Rumah Sakit ini. Selain lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga harus diperhatikan. Lingkungan non fisik ini bisa merupakan hubungan antara karyawan. Hubungan yang baik antara karyawan akan meningkatkan Kepuasan karyawan dan rumah sakit lebih baik dan karyawan sendiri akan ada timbal balik dari pimpinan kita. karyawan sehingga akan menimbulkan atau menghasilkan Jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan menyebabkan karyawan tersebut stres dan kinerja karyawan akan menurun sehingga menyebabkan instansi tidak

mampu mencapai tujuannya. Tetapi dengan adanya lingkungan non fisik yang baik seperti adanya perasaan aman dari karyawan dalam menjalankan tugasnya, adanya loyalitas bersifat dua dimensi dan adanya perasaan puas dikalangan karyawan. Akan sangat berpengaruh dalam beraktifitas dalam Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso.



Berdasarkan hasil penelitian dan sesuai dengan tujuan dilaksanakannya penelitian mengenai Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di R.S. Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso Maka dapat disimpulkan dari beberapa hal berkaitan dengan temuan-temuan di lapangan antara lain :

#### 1. Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di R.S. Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso.

Dalam peranan lingkungan kerja ini terhadap kinerja karyawan termasuk dalam Upaya kesehatan lingkungan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Untuk itu, pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, penanganan penyakit, dan pemulihan kesehatan pada pekerja. Fasyankes sebagai institusi pelayanan kesehatan merupakan salah satu tempat kerja yang memiliki risiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja baik pada SDM Fasyankes, pasien, pendamping pasien, pengunjung, maupun masyarakat di sekitar lingkungan Fasyankes. Potensi bahaya keselamatan dan kesehatan kerja di Fasyankes meliputi bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi, psikososial, dan

bahaya kecelakaan kerja. Rumah Sakit Bhayangkara ini terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima karyawan, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian reward yang adil bagi karyawan meliputi Polri, ASN Polri, Tenaga Kerja Kontrak dan Dokter Mitra dalam dukungan lingkungan kerja, dan sikap rekan kerja merupakan salah satu menimbulkan rasa kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap pasien dan nama instansi Rumah Sakit, dengan adanya perilaku seperti itu dari masing-masing karyawan membuat pasien lebih merasa percaya dengan pelayanan yang ada di Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso ini, sehingga akan menimbulkan dampak positif bagi Instansi Rumah Sakit dan hasilnya pendapatan Rumah Sakit yang meningkat. Dalam karyawan harus mempunyai rasa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan melayani sepenuh hati sesuai dengan Motto Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso

#### 2. SDM nya terkait Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsueroi Mertojoso

Berkaitan dalam Upaya yang akan mencapainya tujuan suatu pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas maka perlu dukungan dengan kualitas peralatan dan sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia yang baik harus ditunjang oleh suatu manajemen sumber daya manusia yang baik pula, oleh karena itu sebuah organisasi kesehatan seperti rumah sakit harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang dapat menciptakan suasana pelayanan dengan baik seperti mampu memberikan tenaga bakat kreativitas dan usaha terhadap organisasi. dalam pelayanan kesehatan membutuhkan atau memerlukan karyawan yang tepat, lha Upaya ini yang dapat dicapai apabila didukung dengan manajemen sumber daya

manusia yang berkualitas, penempatan karyawan yang tepat bukan atas like and dis like untuk menumbuhkan semangat kerja yang tinggi agar di hasilkan out put yang besar. Implementasi strategi yang harus ditempuh seorang pemimpin mengembangkan pola pikir pemberdayaan sumber daya manusia yang ada (karyawan), yang mengembangkan budaya organisasi dalam instansi termasuk budaya kerja, budaya tertib dan disiplin. Pemberdayaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang disiplin, profesional, berkualitas tinggi, produktif untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja kerja yang meliputi disiplin kerja dan apakah berpengaruh secara keseluruhan terhadap Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsोeri Mertojoso

Lingkungan Kerja Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja secara umum adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan. Lingkungan ada beberapa macam seperti Lingkungan fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas parker luar gedung, lokasi, rancangan gedung sampai pada pencahayaan, suara yang mempengaruhi ruang kerja pada tenaga kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan, serta motivasi dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja yang ada di dalam Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsोeri Mertojoso bidang pelayanan. terkait Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsोeri Mertojoso sangat berpengaruh dalam Instansi kita, sangat berpengaruh juga apalagi lingkungan kerja disini itu nomer satu karena apa itu merupakan sebagai dasar promosi kita di dalam rumah sakit.

#### **Saran**

Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsोeri

Mertojoso harus memberi pendapatan atau berupa sembako bagi karyawan yang teladan agar sebagai contoh untuk karyawan lain. Agar antar karyawan menjadi saling berusaha lebih baik entah perilakunya, perbuatannya, etika berkomunikasi, pelayanannya, sikapnya antara karyawan dan pasien yang berkunjung. Dan itu sangat berpengaruh bagi pasien menjadi salah satu Pendapatan Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsोeri Mertojoso.

Bagi Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsोeri Mertojoso dari berbagai kalangan ntah itu Tenaga Kesehatan maupun Tenaga Non Kesehatan harus lebih menerapkan apa yang menjadi peraturan atau kebijakan dari Pihak Instansi Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsोeri Mertojoso. Dan harus kreatif dan inisiatif bagaimana agar pasien atau pengunjung lebih merasa nyaman, senang berobat di rumah sakit ini, agar merasakan pelayanan dari rumah sakit ini puas sehingga akan menjadi pemikiran yang positif dan baik bagi rumah sakit ini dan akan berdampak baik juga bagi karyawannya karena sudah mendapatkan pelayanan yang memuaskan.

Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsोeri Mertojoso serng melakukan evaluasi terhadap karyawan, serta meminimalkan kendala atau masalah dalam Rumah Sakit ini. Serta memperbanyak melaksanakan rapat antara kepala ruang dengan kepala rumah sakit, sehingga agar mendapatkan kritikan dari berbagai sumber sehingga akan di sampaikan kepada karyawan menjadi bahan pebenahan dalam perseorangan atau tim kerja.

#### **4. DAFTAR PUSTAKA**

- Mondy, Wayne R. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh, jilid 1. Erlangga: Jakarta
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 22-47
- Meita Nurul, Rahmawati. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Program Sarjana
- Suharto dan budi cahyono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan

- Motivasi Kerja Karyawan”. JRBI, Vol.1, No.1. Januari 2005 : 13-30
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Masrukhin dan Waridin. 2006. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai”. EKOBIS, Vol.7, No. 2, Juni 2006, 197-209.
- Yusuf RM, Syarif D. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka; 2018.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Manullang M., & Manullang M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi-1), Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.