

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Koordinasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena**

Hasil penelitian menunjukkan adanya variasi dalam tingkat koordinasi kerja diantara responden yang merupakan perawat. Dalam penelitian ini, sebagian besar responden memiliki tingkat koordinasi kerja perawat yang baik. Selain itu, ada sejumlah responden yang dikategorikan memiliki tingkat koordinasi kerja perawat yang cukup. Walaupun tidak sebaik responden yang termasuk dalam kategori baik, tingkat koordinasi kerja yang cukup ini menunjukkan adanya potensi untuk peningkatan dan pengembangan lebih lanjut dalam hal koordinasi kerja perawat.

Selain kategori baik dan cukup, ditemukan pula sejumlah responden memiliki tingkat koordinasi kerja perawat kurang. Hal itu didapatkan dalam hal komunikasi dan kerja sama yang berkaitan dengan kurangnya tenaga perawat di ruang rawat inap serta kurangnya kesadaran petugas untuk datang dan pulang sesuai waktu kerja. Selain itu, kurangnya peran manajemen dalam menciptakan koordinasi yang optimal juga merupakan salah satu penyebab. Hal ini menandakan adanya kebutuhan untuk meningkatkan koordinasi kerja pada kelompok responden perawat ini agar dapat mencapai tingkat yang lebih baik.

Penyebab variasi dalam tingkat koordinasi kerja perawat yang diamati dalam penelitian ini bisa bervariasi. Tingkat koordinasi kerja dapat dipengaruhi oleh keterampilan komunikasi antara perawat. Jika perawat tidak efektif dalam berkomunikasi, baik secara verbal maupun nonverbal, hal ini dapat menghambat koordinasi kerja yang efektif. Jika peran dan tanggung jawab setiap perawat tidak jelas atau tidak terdefinisi dengan baik, dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian dalam koordinasi kerja. Ini dapat mengakibatkan kesalahan, tumpang tindih tugas, atau bahkan kekosongan dalam pemenuhan tugas. Dengan adanya koordinasi yang baik, semua bagian dan personal dapat bekerja sama menuju ke satu arah tujuan yang telah ditetapkan (Jayanti, 2013).

Kurangnya kolaborasi antar perawat atau kurangnya kerja sama tim dapat mempengaruhi koordinasi kerja. Jika perawat tidak bekerja secara sinergis dan saling mendukung, maka koordinasi kerja yang efektif sulit dicapai. Ketidacukupan sumberdaya, seperti jumlah perawat yang terbatas atau kurangnya peralatan medis yang memadai, dapat menyebabkan tekanan kerja yang tinggi dan mempengaruhi koordinasi kerja perawat. Kelelahan dan stres yang timbul akibat kekurangan sumberdaya ini dapat menghambat kemampuan perawat untuk berkoordinasi dengan baik (Jayanti, 2013).

Kepemimpinan yang kurang efektif, baik dari atasan langsung maupun pimpinan tim, dapat mempengaruhi koordinasi kerja perawat. Kurangnya arahan, dukungan, atau pengawasan yang tepat dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam koordinasi tugas dan tujuan yang harus dicapai. Faktor-

faktor ini mungkin memiliki pengaruh terhadap tingkat koordinasi kerja perawat yang berbeda-beda di antara responden yang menjadi subjek penelitian. Penting untuk mengidentifikasi dan memahami penyebab yang mendasari variasi ini guna merumuskan strategi dan intervensi yang tepat untuk meningkatkan koordinasi kerja perawat secara keseluruhan (Susila, 2013).

Menurut peneliti koordinasi kerja perawat di ruang rawat inap memiliki dampak signifikan pada kualitas pelayanan pasien. Komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, supervisi dan kepemimpinan yang efektif merupakan faktor-faktor krusial dalam mencapai koordinasi yang optimal. Rumah Sakit Umum Daerah Wamena perlu memahami bahwa mengembangkan kerja sama tim perawat, memberikan pelatihan komunikasi dan manajemen, serta memberikan dukungan kepemimpinan yang baik adalah langkah penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan pasien dan efisiensi operasional. Kesimpulan ini menekankan perlunya perhatian lebih terhadap aspek organisasional dan interaksi antarperawat dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi pasien.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden perawat memiliki tingkat koordinasi kerja yang baik, diikuti oleh tingkat yang cukup, dan sebagian kecil memiliki tingkat yang kurang. Temuan ini dapat digunakan sebagai landasan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam koordinasi kerja perawat dan merumuskan strategi

yang sesuai untuk meningkatkan kualitas koordinasi kerja di dalam lingkungan perawatan kesehatan.

## **B. Lingkungan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki lingkungan kerja perawat yang dikategorikan baik yang melaporkan bahwa lingkungan kerja mereka dalam kondisi baik. Lingkungan kerja yang baik dapat mencakup faktor-faktor seperti kebersihan, keamanan, dan dukungan tim kerja yang efektif. Selain itu, ada sejumlah responden melaporkan bahwa mereka memiliki lingkungan kerja perawat yang dikategorikan cukup. Dalam konteks ini, meskipun lingkungan kerja mereka tidak mencapai tingkat kesempurnaan, mereka masih merasa relatif nyaman dan dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Meski demikian, terdapat ruang untuk perbaikan dalam beberapa aspek yang mungkin tidak memenuhi harapan mereka sepenuhnya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa ada sebagian kecil responden memiliki lingkungan kerja perawat yang dikategorikan kurang yaitu dari sisi keadaan fisik rumah sakit yang mana ada fasilitas rumah sakit yang rusak dan belum diperbaiki dan juga terdapat lantai yang berlubang. Selain itu, sarana prasarana yang kurang lengkap juga seperti alat medis dan non medis yang terbatas menjadi salah satu kendala. Disisi lain, dari segi kenyamanan dalam melakukan pekerjaanpun menjadi bagian yang perlu diperhatikan karena tidak

adanya ketegasan dari rumah sakit tentang pengaturan jam besuk pasien sehingga ruang perawatan selalu penuh dengan pengunjung. Bagi responden yang termasuk dalam kategori ini, lingkungan kerja mereka tidak memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja mereka sebagai perawat. Perlu ada upaya untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja mereka agar dapat menciptakan suasana yang lebih baik dan memfasilitasi praktik perawatan yang optimal.

Beberapa hal yang dapat menjadi penyebab variasi dalam kualitas lingkungan kerja perawat yang dilaporkan oleh responden. Manajemen yang tidak efektif atau kurang mendukung dapat mempengaruhi kualitas lingkungan kerja perawat. Kurangnya komunikasi yang jelas, kurangnya pengakuan terhadap prestasi, atau kebijakan yang tidak mendukung dapat menciptakan ketidakpuasan dan ketegangan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak memadai secara fisik dapat berdampak negatif pada kualitas kerja perawat. Misalnya, kurangnya fasilitas yang memadai, kebisingan yang tinggi, atau kondisi kebersihan yang buruk dapat menciptakan ketidaknyamanan dan mengganggu efisiensi kerja (Isyandi, 2014)

Hubungan antara sesama rekan kerja dan manajemen juga dapat mempengaruhi lingkungan kerja perawat. Konflik interpersonal, kurangnya dukungan tim, atau kekurangan sumber daya manusia yang memadai dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan di tempat kerja. Kebijakan dan praktik organisasi yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan kebutuhan perawat juga dapat menjadi penyebab lingkungan kerja yang kurang memuaskan.

Misalnya, beban kerja yang berlebihan, kurangnya fleksibilitas, atau kurangnya kesempatan pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan dan motivasi perawat (Simanjuntak, 2013).

Beberapa perawat mungkin menghadapi tantangan pribadi yang mempengaruhi persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Misalnya, masalah kesehatan, stres, atau ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dapat memengaruhi kualitas lingkungan kerja yang dirasakan. Dalam banyak kasus, faktor-faktor ini saling terkait dan dapat saling mempengaruhi. Penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi penyebab yang mendasari agar dapat meningkatkan lingkungan kerja perawat secara keseluruhan (Nuraini 2013).

Menurut peneliti bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk dukungan sosial, kepemimpinan yang baik, peluang pengembangan profesional, dan komunikasi yang efektif, memainkan peran krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat serta retensi mereka dalam sektor kesehatan. Faktor-faktor tersebut juga berpotensi berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat di rumah sakit. Oleh karena itu, penting bagi Rumah Sakit Umum Daerah Wamena untuk berfokus pada menciptakan iklim kerja yang positif, memberikan dukungan kepada perawat, dan memberikan peluang pengembangan profesional yang dapat meningkatkan kesejahteraan perawat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pelayanan yang lebih baik bagi pasien. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan variasi dalam kualitas lingkungan kerja perawat di antara responden. Meskipun sebagian besar responden melaporkan kondisi yang baik

atau cukup, masih ada sejumlah responden yang menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja mereka. Penting untuk terus memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja perawat guna memastikan mereka dapat bekerja dengan efektif dan memberikan perawatan berkualitas kepada pasien.

### **C. Sarana Prasarana Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir separuh responden memiliki sarana prasarana rumah sakit kategori cukup. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kondisi sarana prasarana rumah sakit yang memadai untuk memberikan pelayanan kesehatan. Selain itu, ada sejumlah responden memiliki sarana prasarana rumah sakit kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa ada sejumlah responden yang memiliki kondisi sarana prasarana rumah sakit yang lebih baik daripada yang cukup. Sarana yang baik dapat berarti adanya fasilitas modern, peralatan medis yang mutakhir, serta lingkungan yang bersih dan nyaman.

Selain dua kategori diatas, terdapat juga sejumlah responden yang memiliki sarana prasarana rumah sakit kategori kurang yaitu dalam hal ketersediaan air bersih baik bagi petugas dan pasien. Selain itu, penyaluran listrik yang terkadang mengalami gangguan juga menjadi salah satu penyebab yang dapat mengganggu penerangan dalam melaksanakan tugas. Disamping itu, terkadang ada kendala dalam penyediaan gas medis untuk kebutuhan pasien dengan kondisi sesak dan sebagainya dikarenakan alat yang rusak dan membutuhkan waktu yang lama untuk perbaikan . Hal ini menggambarkan

bahwa masih ada responden yang menghadapi keterbatasan dalam sarana dan prasarana rumah sakit. Kondisi ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan dan memberikan tantangan bagi pasien serta tenaga medis yang bekerja di rumah sakit tersebut.

Pentingnya sarana dan prasarana yang memadai di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena merupakan suatu aspek krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Sukartini et al. (2019) di RSUD di Yogyakarta menyajikan temuan yang relevan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi sarana dan prasarana yang baik di ruang rawat inap memiliki dampak positif terhadap kepuasan pasien dan kinerja perawat. Lingkungan yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta aksesibilitas yang baik di rumah sakit memiliki hubungan yang kuat dengan kepercayaan pasien terhadap layanan dan membantu dalam menjaga kenyamanan pasien selama perawatan.

Sumber daya yang memadai juga dapat mendukung efisiensi dan efektivitas pelayanan perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Pandhita et al. (2020) di Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta menemukan bahwa adanya sarana prasarana yang memadai dapat membantu perawat dalam menjalankan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Fasilitas yang baik dapat membantu perawat dalam memberikan pelayanan yang lebih baik dan mengurangi risiko kesalahan dalam pengelolaan pasien. Kehadiran peralatan medis yang canggih juga dapat meningkatkan kemampuan diagnosa dan pengobatan, sehingga memberikan manfaat langsung bagi pasien.



Menurut peneliti sarana dan prasarana yang memadai di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena memiliki dampak yang signifikan terhadap pelayanan dan kinerja perawat. Lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepuasan pasien serta membantu perawat dalam memberikan pelayanan yang lebih baik. Selain itu, sumber daya yang memadai juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan perawat, serta membantu dalam diagnosis dan pengobatan pasien secara lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk terus memperhatikan dan memperbaiki sarana prasarana di ruang rawat inap agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien.

Sarana prasarana yang lengkap dapat memudahkan dan membantu perawat untuk bisa memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien dan juga menjadi lebih terlayani dengan baik dimana pasien akan merasa lebih aman dan nyaman ketika menggunakan fasilitas kesehatan tersebut. Akan tetapi tidak semua fasilitas kesehatan dapat melengkapi sarana prasarananya dengan mudah dikarenakan segala sesuatunya harus ada instruksi dari pemerintah pusat, dikarenakan demografis yang jauh dari pemerintah pusat dan terbatasnya anggaran menyebabkan beberapa fasilitas kesehatan tidak dapat melengkapi fasilitas kesehatannya dengan cepat. Dalam keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan adanya variasi dalam kondisi sarana prasarana rumah sakit. Meskipun sebagian besar responden memiliki sarana prasarana yang cukup atau bahkan baik, masih ada sejumlah responden yang menghadapi kendala dalam hal ini. Penting untuk terus meningkatkan fasilitas dan

infrastruktur rumah sakit demi memberikan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

#### **D. Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja perawat yang dapat dikategorikan sebagai "puas". Mereka menyatakan bahwa merasa puas dengan pekerjaan mereka sebagai perawat. Ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang menjadi subjek penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi. Namun, tidak semua responden merasa puas dengan pekerjaan mereka. Masih ada sebagian perawat dalam penelitian ini menyatakan bahwa mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka sebagai perawat. Ini menunjukkan adanya sejumlah perawat yang mengalami ketidakpuasan dalam aspek-aspek tertentu seperti dari faktor koordinasi, lingkungan kerja dan sarana parasarana dari pekerjaan mereka yang sudah disebutkan pada poin pembahasan sebelumnya.

Kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena merupakan faktor penting yang berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan dan efektivitas perawatan pasien. Beberapa penelitian relevan dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat. Penelitian oleh Kurniawati et al. (2018) di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito Yogyakarta menemukan bahwa dukungan dari manajemen rumah sakit, pelatihan yang adekuat, serta komunikasi yang baik

antara rekan kerja dan atasan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga perawat merasa dihargai dan memiliki motivasi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana dan Arianto (2019) di beberapa rumah sakit di Jawa Tengah menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Fasilitas yang memadai dan lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan rasa kenyamanan perawat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Penelitian ini menekankan pentingnya perhatian terhadap aspek fisik ruang kerja, seperti pencahayaan, suhu ruangan, serta kenyamanan tempat istirahat perawat, untuk mendukung kepuasan kerja.

Menurut peneliti faktor-faktor seperti dukungan manajemen, komunikasi yang baik, pelatihan yang memadai, serta kondisi fisik lingkungan kerja yang nyaman, menjadi elemen-elemen penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Dengan memberikan perhatian yang tepat pada faktor-faktor ini, Rumah Sakit Umum Daerah Wamena dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan dan keseluruhan kualitas perawatan pasien. Pengembangan strategi yang mendorong partisipasi aktif perawat dalam manajemen rumah sakit, penyediaan pelatihan yang relevan, dan perhatian terhadap kenyamanan fisik ruang kerja, menjadi langkah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja

perawat. Hal ini akan berdampak positif terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas serta menjaga motivasi dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

#### **E. Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena**

Berdasarkan hasil analisis *Regresi logistik*, menyatakan bahwa ada pengaruh koordinasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap tersebut diterima. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Artinya, semakin baik koordinasi kerja di antara perawat di ruang rawat inap, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsinta dkk (2021) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari koordinasi terhadap kepuasan kerja, yang mana penelitian ini menggunakan jenis data melalui pendekatan kuantitatif dan dengan alat analisis SmartPLS 3.0.

Dalam organisasi rumah sakit sangat diperlukan koordinasi dari masing-masing sektor antara pemimpin ke dokter, dokter ke perawat, perawat ke asisten perawat bahkan sebaliknya. Dan sebagai petugas kesehatan yang profesional, seseorang akan diuntut untuk mampu memberikan pelayanan kesehatan yang baik. Akan tetapi banyak di temui petugas kesehatan yang kurang memperhatikan hal tersebut seperti halnya datang dan pulangny petugas yang tidak tepat waktu dan terkesan terburu-

buru dalam melakukan pelayanan sehingga menyebabkan pelayanan petugas menjadi kurang baik (Andini, 2013).

Kualitas pelayanan dapat dilihat dari penampilan kinerja dan kemampuan petugas kesehatan tersebut. Kemampuan seorang petugas kesehatan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu didalam sebuah rumah sakit atau organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya demi tercapainya suatu tujuan. Kemampuan petugas kesehatan adalah merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan dapat di peroleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman, setiap petugas kesehatan harus mempunyai kemampuan dan keterampilan tertentu untuk membantu masyarakat, kelompok dan individu (Thoha 2013).

Setiap petugas kesehatan harus paham terhadap tugas yang di berikan kepadanya, Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai seorang petugas kesehatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dimana kinerja dipengaruhi oleh kemampuan atau keterampilan dan motivasi (Ilham, 2015).

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena adalah koordinasi kerja yang efektif. Penelitian oleh Haryanto (2017) di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito Yogyakarta menemukan bahwa koordinasi kerja yang baik

antara perawat, tenaga medis, dan staf lainnya memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja perawat. Komunikasi yang lancar dan sinergi antardepartemen menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan produktif. Dalam situasi ini, perawat merasa didukung dalam menjalankan tugasnya dan memiliki peran yang terdefinisi dengan baik dalam tim multidisiplin.

Dukungan manajemen juga memiliki peran penting dalam memastikan koordinasi kerja yang baik. Penelitian oleh Ma'ruf et al. (2020) di beberapa rumah sakit di Indonesia mengungkapkan bahwa peran manajemen dalam memfasilitasi kolaborasi antarunit sangat penting dalam menciptakan koordinasi yang optimal. Manajemen yang berperan aktif dalam mengatasi hambatan komunikasi dan memastikan kelancaran aliran informasi dapat meningkatkan efektivitas kerja tim, termasuk perawat, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut peneliti koordinasi kerja yang efektif dan dukungan manajemen yang aktif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Komunikasi yang baik antardepartemen dan adanya sinergi dalam tim multidisiplin menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan mendukung perawat dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penting bagi Rumah Sakit Umum Daerah Wamena untuk memberikan perhatian khusus pada pengembangan koordinasi kerja yang baik dan peran manajemen yang proaktif dalam mendukung kepuasan kerja perawat.

#### **F. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena**

Dalam analisis *Regresi logistik*, menyatakan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat diterima. Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albert dkk pada tahun 2023 tentang analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Pirngadi Medan dimana hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana didapat nilai  $B = \text{logaritma natural bernilai positif}$ , maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Siti tahun 2017 tentang Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan dimana berdasarkan analisis data diperoleh bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, artinya makin baik lingkungan kerja fisiknya maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis *rProduct Moment* dengan nilai atau koefisiensi ( $R_{xy}$ ) = 0,983 dan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,967 (31).

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Beberapa penelitian menggarisbawahi peran penting dari faktor-faktor lingkungan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Penelitian oleh Wulandari et al. (2019) di Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Jati Cirebon menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan terorganisir berhubungan positif dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Adanya peralatan medis yang memadai, kebersihan ruangan, serta peraturan kerja yang jelas menciptakan kondisi yang mendukung kinerja perawat, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki motivasi dalam memberikan pelayanan terbaik.

Penelitian yang dilakukan oleh Husna (2020) di beberapa rumah sakit di Indonesia juga menguatkan temuan tersebut. Penelitian ini menemukan bahwa aspek fisik dan sosial dari lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Faktor-faktor seperti kualitas pencahayaan, kebersihan, tingkat kebisingan, serta interaksi sosial yang positif antara perawat dan rekan kerja serta pasien, memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja. Dalam lingkungan kerja yang kondusif, perawat merasa lebih nyaman dan termotivasi, yang berdampak pada kualitas pelayanan yang lebih baik.

Salah satu studi yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Khamis dan Mohamed (2020) di rumah sakit di Arab Saudi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja seperti kualitas fasilitas,



keamanan, ketersediaan alat dan peralatan medis, serta kenyamanan ruang kerja berhubungan langsung dengan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa perawat cenderung lebih puas dengan lingkungan kerja yang memenuhi standar dan memberikan dukungan yang memadai.

Studi lain yang dilakukan oleh Rajabi et al. (2019) di rumah sakit di Iran menyoroti pentingnya dukungan manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai. Penelitian ini menemukan bahwa manajemen yang memberikan dukungan dan fasilitas yang baik, serta memperhatikan kebutuhan perawat, dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Dukungan manajemen dalam hal pengembangan karir, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka juga memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Menurut peneliti lingkungan kerja yang memenuhi standar, aman, nyaman, dan didukung oleh manajemen yang aktif, merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Faktor-faktor ini menciptakan kondisi yang mendukung perawat dalam menjalankan tugasnya dengan efisien dan efektif, serta memberikan dampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi Rumah Sakit Umum Daerah Wamena untuk memperhatikan dan memastikan aspek-aspek tersebut dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas perawatan pasien serta keseluruhan efektivitas rumah sakit.

### **G. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena**

Dalam analisis *Regresi logistik*, menyatakan tidak ada pengaruh sarana prasarana terhadap kepuasan kerja perawat harus ditolak. Sebagai konsekuensinya, hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan adanya pengaruh sarana prasarana terhadap kepuasan kerja perawat diterima. Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Artinya, ketersediaan dan kualitas sarana dan prasarana yang memadai di ruang rawat inap, seperti fasilitas perawatan, alat medis, kebersihan, serta ruang kerja yang nyaman, turut berkontribusi terhadap meningkatnya tingkat kepuasan kerja perawat.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh M.Arifki (2017) yang mana terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap kepuasan kerja perawat yang dibuktikan dengan menggunakan metode analisa jalur dengan jumlah responden sebanyak 30 orang di RS Pertamina Bintang Amin Lampung. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Asmuji (2012) menyatakan bahwa jika individu dalam bekerja tidak mendapatkan kebutuhan yang cukup, individu akan merasa tidak puas. Kenyataan ini dapat membuat individu keluar dari pekerjaannya. Sebaliknya jika individu terpenuhi kebutuhannya, dia merasa puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan literatur yang relevan, pentingnya sarana prasarana yang memadai dalam mencapai kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah

Sakit Umum Daerah Wamena sangatlah signifikan. Penelitian oleh Kusuma, et al. (2017) di Rumah Sakit Umum Daerah Ngipang yang mengevaluasi faktor-faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja perawat menemukan bahwa kualitas sarana prasarana yang mencakup peralatan medis yang memadai, fasilitas ruang kerja yang nyaman, dan kebersihan lingkungan, berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan kerja perawat. Ketika perawat memiliki akses yang mudah terhadap peralatan medis yang diperlukan, mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan merasa dihargai dalam lingkungan yang mendukung.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurhayati dan Budiman (2018) di Rumah Sakit Umum Daerah Palangka Raya menegaskan bahwa fasilitas yang memadai, termasuk kondisi ruang kerja yang bersih dan nyaman, serta ketersediaan peralatan medis yang baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Faktor-faktor ini membantu perawat dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan mendukung perawat dalam mencapai tujuan pelayanan yang berkualitas.

Sebuah penelitian yang relevan adalah yang dilakukan oleh Nasir et al. (2019) di Pakistan. Penelitian ini mengevaluasi kepuasan kerja perawat di berbagai rumah sakit dan menemukan bahwa fasilitas yang memadai, termasuk ketersediaan peralatan medis dan kondisi ruang kerja yang baik, memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja perawat. Temuan ini mencerminkan kesamaan dengan konteks di Rumah Sakit Umum Daerah

Wamena, di mana keberadaan sarana prasarana yang baik di ruang rawat inap akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja perawat.

Studi lain yang dilakukan oleh Andreassen et al. (2020) di rumah sakit di Norwegia mendukung temuan tersebut. Penelitian ini meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, termasuk lingkungan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di lingkungan yang mendukung, termasuk fasilitas yang memadai, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kondisi ruang kerja yang bersih dan tertata dengan baik, serta ketersediaan peralatan yang cukup, memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Menurut peneliti sarana prasarana yang memadai, termasuk ketersediaan peralatan medis yang cukup dan kondisi ruang kerja yang nyaman, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian di berbagai negara, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung menciptakan perasaan dihargai dan termotivasi bagi perawat dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, Rumah Sakit Umum Daerah Wamena harus memprioritaskan perbaikan dan pemeliharaan sarana prasarana di ruang rawat inap sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan dan efektivitas rumah sakit secara keseluruhan.