

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan tentang landasan teori yang mendasari penelitian ini yang meliputi: 1) Konsep Lingkungan Kerja, 2) Kerangka Teori, 3) Kerangka Konseptual, 4) Hipotesis Penelitian, dan 5) Tabel Jurnal Penelitian.

2.1 Konsep Lingkungan Kerja

2.1.1 Definisi

Lingkungan kerja menurut Marisyah (2022) adalah Kondisi kerja dimana karyawan melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut mempengaruhi cara pekerja dalam melakukan pekerjaan di perusahaan, karena lingkungan kerja memegang peranan penting dalam memungkinkan pekerja melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Menurut Maha dan Herawati (2022) Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang terhindar dari stres dan tekanan, bersih, tenang, aman, dan bebas dari pekerjaan. Tidak hanya segala jenis ancaman dan gangguan yang merupakan beban kerja yang berlebihan, namun juga ada kekhawatiran bahwa hal ini dapat menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya pada saat mereka berkinerja baik dan bekerja secara maksimal. Lingkungan berada pada level rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi mempunyai dampak yang sangat positif terhadap informasi dan kelangsungan kerja yang aman, mempengaruhi karyawan tidak hanya di tempat kerja tetapi juga dalam menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan kerja yang sehat harus menjadi prioritas utama oleh manajemen karena berkaitan erat dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan. Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk menjamin kondisi kerja yang positif bagi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan (untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas), dan meningkatkan produktivitas karyawan perlu melakukan hal tersebut (Zainol 2020). Lingkungan kerja menurut Husna dan Prasetya (2024) segala sesuatu tentang seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi kerja dimana karyawan melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut mempengaruhi cara pekerja dalam melakukan pekerjaan di perusahaan, karena lingkungan kerja memegang peranan penting dalam memungkinkan pekerja melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Sebagaimana lingkungan kerja tersebut mendapati fasilitas kerja yang mendukung bagi para perawat dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada para perawat untuk meningkatkan kerja perawat suatu lembaga.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian menurut Junaidah (2023) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah hal-hal yang ada di lingkungan pekerja dan dapat mempengaruhi prestasi kerja pekerja. Suhu,

kelembaban, penerangan, ventilasi, kebisingan, fasilitas kerja yang memadai atau tidak ada, kebersihan tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan pekerja dengan pimpinan atau rekan kerja, tunjangan, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja. Agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik

2.1.3 Indikator Lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut oleh (Rosminah 2021) yaitu sebagai berikut :

1. penerangan atau cahaya

Penerangan atau Lampu Tempat Kerja, Cahaya buram dapat mengganggu dan mengurangi efisiensi kerja.

2. Ventilasi udara

Ventilasi Kualitas udara di tempat kerja dan kesejukan selama bekerja membantu tubuh lebih cepat pulih dari kelelahan

3. Pewarnaan

Warna adalah salah satu hal dapat mempengaruhi perawat secara langsung maupun tidak langsung. Tidak jarang perusahaan kurang memperhatikan pemilihan warna tersebut.

4. Suara Bising

Bunyi bising juga merupakan hal yang harus diperhatikan dalam bekerja karena dapat menimbulkan kesenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan komunikasi yang salah.

5. Ruang Gerak

Ada baiknya, perawat mendapatkan tempat yang cukup untuk mengerjakan tugasnya. Jika ruang gerak yang didapatkan dirasa cukup maka perawat dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang dan nyaman.

6. Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja fisik. Jika perawat tersebut merasa tempatnya bekerja tidak aman maka akan menimbulkan rasa gelisah dan merasa tidak nyaman selama bekerja sehingga perawat sulit untuk berkonsentrasi.

7. Kebersihan

Ada baiknya didalam perusahaan perawat menjaga kebersihan lingkungannya, hal tersebut tidak saja termasuk dalam tanggung jawab petugas kebersihan melainkan tugas dari perawat juga.

Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja

Kerja Karyawan yang baik mendorong individu untuk bekerja lebih baik, mempunyai sikap positif, dan merasa puas dengan pekerjaannya

2. Hubungan dengan atasan

Dengan atasan yang baik akan menimbulkan suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing masing karyawan

3. Kerjasama antar perawat

Kerjasama antara perawat harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara perawat dapat terjalin dengan baik maka perawat dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut siagian (2019) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Adapun menurut (Marisya 2022) manfaat dari lingkungan kerja yaitu :

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.

4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.1.5 Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.6 Instrumen Lingkungan kerja

Pengukuran lingkungan kerja Menurut maharani (2020) terdapat 10 item pertanyaan yang sudah berhubungan dengan indikator lingkungan kerja

1. Penerangan atau pencahayaan
2. Ventilasi udara
3. Pewarnaan
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan
8. Hubungan antar perawat
9. Hubungan antar atasan
10. Kerjasama antar perawat

Pengukuran ini diambil dari penelitian yang telah diteliti dan penelitian lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

SS = sangat setuju	5
S = setuju	4
KS = kurang setuju	3
TS = tidak setuju	2
STS= sangat tidak setuju	1

Kemudian diinterpretasikan menjadi kategori nilai:

4,21 – 5,00 =	Sangat baik
3,41 – 4,20 =	Baik

2,61 – 3,40 =

Sedang

1,81 – 2,60 =

Kurang

1,00 – 1,80 =

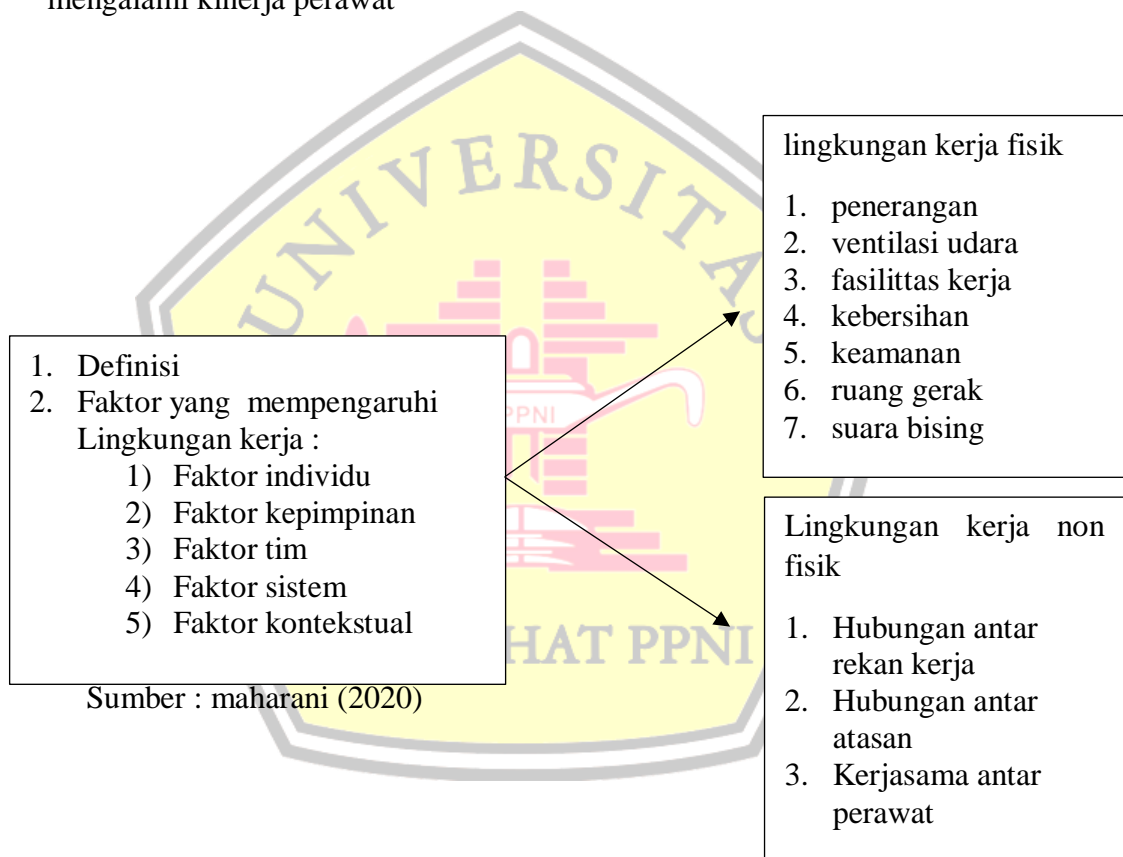
Cukup Kurang



2.2 Kerangka Teori

Kerangka teori dalam penelitian ini :

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan didapatkan adanya hubungan antara lingkungan kerja ruang rawat inap, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang tidak baik dan kondisi kerja memberi tekanan psikologis akan mempengaruhi seseorang perawat untuk dapat mengalami kinerja perawat



Gambar 2. 1 : Kerangka teori lingkungan kerja di ruang rawat inap perawat di RSUD sumberglagah

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 2 : Kerangka konseptual lingkungan kerja di ruang rawat inap perawat di RSUD sumberglah

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah atau pernyataan penelitian. Hipotesis disusun sebelum penelitian dilaksanakan karena hipotesis akan bisa memberikan petunjuk pada tahap pengumpulan data, analisa dan intervensi (Nursalam 2015). Dalam skripsi ini tidak ada hipotesis karena peneliti hanya melihat lingkungan kerja fisik dan non fisik di ruang rawat inap Rumah Sakit umum daerah sumberglagah



2.5 Tabel Jurnal Penelitian

Tabel 2. 1 Jurnal Keaslian Lingkungan Kerja

No	Judul penelitian	Metode penelitian	hasil
1	PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI STRES KERJA(Tri 2019)	.Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel yakni beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel kinerja.Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode pengambilan data menggunakan wawancara dan kuesioner dengan skala Likert.	menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja diterima, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji statistik thitung sebesar -2,285 dengan signifikansi $0,024 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -0,220.
2	Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Icu Dan Igd(Badri 2020)	Lingkungan kerja non fisik perawat yang kurang baik yang mengalami stres kerja berat (72,7%), mayoritas perawat yang lingkungan kerja non fisik perawat baik memiliki stres kerja ringan (64,0%). Hasil uji chi-square menunjukkan $p = 0,026$ OR 0,211 (95% CI 0,06-0,73) artinya ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja	Penelitian ini menggunakan rancangan cross sectional. Sampel dalam penelitian sebanyak 47 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling Hasil penelitian adalah perawat yang memiliki beban kerja berat sebanyak 55,3%, perawat memiliki lingkungan yang baik 53,2% dan

		non fisik dengan stres kerja. Lingkungan kerja non fisik kurang baik mempunyai peluang 0,211 kali untuk stres ringan dibandingkan dengan lingkungan kerja non fisik kurang baik.
3	Studi Korelasional Kondisi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Isolasi Khusus Covid 19 (Toga et al. 2021)	Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional dengan rancangan cross sectional. Sample penelitian ialah perawat ruang isolasi khusus covid 19 RSI Fatimah Banyuwangi berjumlah 31 responden dipilih dengan teknik total sampling. Data penelitian peroleh dengan menggunakan lembar kusioner lingkungan kerja dan lembar kusioner instrument pengkajian dengan occupational stres inventory revised edition (OSI-R). hasil analisis terlihat adanya korelasi antara kondisi sekitar kerja dan stres kerja pada perawat di Ruang Isolasi Khusus covid 19 di RS Islam Fatimah Banyuwangi dengan p value 0,017 (>0,05). Lingkungan Kerja Sebagian besar responden menjawab bahwa lingkungan kerja di Ruang Isolasi Khusus (RIK) covid 19 RS Islam Fatimah adalah cukup baik yaitu 74,2%.
4	Hubungan Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap Missed Nursing Care (Pratiwi, Basit, and Tasalim 2024)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif studi korelasi dengan pendekatan cross sectional. Sampel adalah perawat Ruangan Sakti, Ruangan diketahui bahwa yang paling banyak menyatakan lingkungan kerja sangat baik dan missed nursing care kadang-kadang terlewatkan sebanyak 14 orang

Wira, dan Ruangan (41,2%). Hasil HCU pada bulan analisis data Februari 2023 menggunakan uji berjumlah 34 Spearman Rank orang, diambil didapatkan nilai p-menggunakan value $0,133 > 0,05$, teknik total yang artinya tidak sampling. terdapat hubungan Pengambilan data antara lingkungan menggunakan kerja terhadap lembar kuesioner. missed nursing care Analisis data menggunakan uji Spearman Rho. Hasil

