

---

## HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD BLAMBANGAN BANYUWANGI TAHUN 2015

Diana Kusumawati<sup>1)</sup>

Novi Nurul Awaliyah<sup>2)</sup>

1) Dosen STIKES Banyuwangi

2) Mahasiswa STIKES Banyuwangi

### ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan pada seseorang ataupun kelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *non eksperiment* dengan bentuk rancangan penelitian “*cross sectional*”. Populasinya adalah semua perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Blambangan Banyuwangi sebanyak 99. Dan sampelnya adalah sebagian dari perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Blambangan sebanyak 80. Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster sampling* dan analisa data menggunakan uji *chi square*. Hasil penelitian ini di dapatkan hubungan lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja perawat tidak signifikan. Berdasarkan rekapitulasi dengan uji *chi square* dengan SPSS 17 diperoleh nilai sebesar 0,0492, sedangkan bila  $\alpha = 0,05$ , maka  $X^2$  hitung lebih kecil dari  $X^2$  tabel yang berarti hipotesa analisa ( $H_a$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak, ini berarti ada hubungan lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Blambangan Banyuwangi tahun 2015. Dari hasil yang diperoleh, didapatkan kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Blambangan Banyuwangi tahun 2015. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan tentang hubungan lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja perawat.

Kata Kunci: *lingkungan kerja fisik, motivasi kerja*

### PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu dari sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upayakesehatan. Namun saat ini rumah sakit mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan

pelayanan keperawatan.(Siregar dan Amalia, 2004). Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan rutinitas sehari-hari, dan perawat juga

termasuk didalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para perawat untuk dapat berkerja secara optimal. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan suatu rumah sakit adalah motivasi perawat itu sendiri. Motivasi kerja merupakan upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan pada seseorang ataupun kelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Walgitto, 2004).

Berdasarkan hasil survey yang didapatkan oleh pemerintah provinsi Jawa timur tahun 2011 didapatkan data bahwa lingkungan kerja dengan tingkat intensitas yang tinggi maupun sedang berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 85%, dan dibuktikan dengan keterangan disetiap daerah yang tempat bekerjanya kurang memenuhi standart membuat motivasi setiap karyawan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang mana semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi pekerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi berbagai hal termasuk motivasi perawat itu sendiri. Beberapa faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi antara lain: suhu, penerangan, mutu udara, ukuran ruang kerja, privasi ruang kerja. Ruang rawat inap itu sendiri memiliki standart ruangan yang telah ditentukan, sedangkan di ruang rawat inap RSUD Blambangan ada 2 ruangan dari 6 ruangan yang belum memenuhi standart tersebut. Hal itu dapat diketahui dari hasil observasi yang telah dilakukan seperti suhu, penerangan, mutu

udara, ukuran ruang kerja, dan privasi ruang kerja yang belum memenuhi standart.

Berdasarkan data yang ada, ternyata masih ada beberapa ruangan yang belum memenuhi standart. jika hal ini tetap dibiarkan secara terus menerus maka akan berdampak pada penurunan motivasi kerja perawat serta sters kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Lingkungan bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya kondisi fisik seperti: suhu udara ditempat kerja, penerangan dalam ruang kerja, luas ruang kerja, privasi tempat bekerja serta kelengkapan peralatan dalam bekerja. Faktor – faktor fisik ini yang menyebabkan motivasi kerja seseorang di lingkungan kerjanya menjadi rendah diantaranya: tidak puas dengan penghasilan, rutinitas yang membosankan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dimana keadaan tersebut berpengaruh langsung terhadap motivasi dan hasil kerja, hal ini dapat terjadi karena sebenarnya manusia menilai apakah lingkungan kerja dapat memberikan berbagai macam kebutuhan baik secara fisik maupun non-fisik guna untuk pemenuhan kebutuhan selama bekerja. Ketika lingkungan kerja dapat menunjang hal-hal tersebut, maka motivasi kerja perawat akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi yang berindikasi pada kinerja perawat itu sendiri (Arep 2008).

Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja didalam lingkungan kerja harus dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja itu sendiri. Beberapa upaya yang dapat dilakukan meliputi pemberian penghargaan kepada

setiap karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, memberikan perlindungan yang baik pada setiap karyawan, pemberian upah/royalti yang sesuai dengan pekerjaan mereka, serta yang tidak dapat dilupakan kondisi lingkungan kerja itu sendiri harus membuat pekerja nyaman dan betah dalam beraktifitas (Ishak dan Tanjung, 2003).

## METODE

Desain penelitian pada hakekatnya merupakan suatu petunjuk dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian untuk mencapai suatu tujuan atau menjawab suatu pertanyaan penelitian (Nursalam, 2013).

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengungkapkan hubungan korelasi

antara variabel. Hubungan korelatif mengacu pada kecenderungan bahwa variasi suatu variabel diikuti oleh variasi variabel yang lain (Nursalam 2013).

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *cross sectional* adalah jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat. Pada jenis ini, variabel independen dan dependen dinilai secara simultan pada suatu saat, jadi tidak ada tindak lanjut (Nursalam 2013). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Cluster Sampling*, dimana pengambilan sampel diambil dari sebagian perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Blambangan Banyuwangi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Blambangan Banyuwangi yaitu sebesar 80 sampel.

## HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 thn	39	48.75 %
6 thn – 10 thn	18	22.5 %
11 thn – 15 thn	6	7.5 %
16 thn – 20 thn	11	13.75 %
21 thn – 25 thn	4	5 %
>26 thn	2	2.5 %
Total	80	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa kurang dari 50%

lama kerja responden < 5 thn sebanyak 39 responden (48.75%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja	Jumlah	Persentase
Baik	37	46.25 %
Cukup	43	53.75 %
Kurang	0	0 %
Total	80	100 %

Berdasarkan tabel 2 diatas, lebih dari 50% dalam kategori cukup didapatkan bahwa lingkungan kerja fisik sebanyak 43 orang (53.75%) di ruang rawat inap RSUD Blambangan

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi kerja Perawat

Motivasi kerja	Jumlah	Persentase
Tinggi	37	46.25 %
Sedang	42	52.5 %
Rendah	1	2.5 %
Total	80	100 %

Berdasarkan tabel 3 diatas, di dapatkan data lebih dari 50% motivasi kerja responden dikategorikan sedang sebanyak 41 orang (51.25%).

Tabel 4. Crosstabs Ruangan dan Motivasi

Ruangan	Motivasi		Total
	Sedang	Tinggi	
Icu	9 (90%)	1 (10%)	10 (100%)
Kelas 1	4 (40%)	6 (60%)	10 (100%)
Perin	2 (20%)	8 (80%)	10 (100%)
Ruang Bedah Kecelakaan	5 (50%)	5 (50%)	10 (100%)
Ruang Kanak-Kanak	7 (70%)	3 (30%)	10 (100%)
Ruang penyakit Dalam 1	5 (50%)	5 (50%)	10 (100%)
Ruang Penyakit Dalam 2	7 (70%)	3 (30%)	10 (100%)
Ruang Penyakit Kandungan	4 (40%)	7 (70%)	10 (100%)
Total	43	37	80

Tabel 5. Crosstabs Lama kerja dan Motivasi

Lama kerja	Motivasi		Total
	Sedang	Tinggi	
>5 Tahun	18 (48,64%)	19 (51,35%)	37 (100%)
6-10 Tahun	11 (52,39%)	10 (47,61%)	21 (100%)
11-15 Tahun	4 (66,67%)	2 (33,33%)	6 (100%)
16-20 Tahun	5 (50%)	5 (50%)	10 (100%)
21-25 Tahun	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)
26-30 Tahun	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
Total	44	36	80

Tabel 6. Crosstabs Jenis Kelamin dan Motivasi

Jenis kelamin	Motivasi		Total
	Sedang	Tinggi	
Laki-laki	15 (62,5%)	9 (37,5%)	24 (100%)
Perempuan	30 (53,57%)	26 (46,42%)	56 (100%)
Total	43	37	80

Tabel 7. Crosstabs Pendidikan dan Motivasi

Pendidikan	Motivasi		Total
	Sedang	Tinggi	
Spk	2 (66,66%)	1 (33,33%)	3 (100%)
Diploma 3	20 (43,48%)	26 (56,52%)	46 (100%)
Diploma 4	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
Sarjana kep	20 (64,51,5)	10 (32,25%)	31 (100%)
Total	43	37	80

Tabel 8. Crosstabs Kepegawaian dan Motivasi

Kepegawaian	Motivasi		Total
	Sedang	Tinggi	
Kontrak	22 (48,89%)	23 (51,11%)	45 (100%)
Pns	20 (57,14%)	15 (34,89%)	35 (100%)
Total	42	38	80

Tabel 9. Distribusi Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Blambangan Banyuwangi Tahun 2015

Lingkungan Kerja Fisik \ Motivasi kerja	Lingkungan Kerja Fisik		Total
	Baik	Cukup	
Tinggi	18 (23,75 %)	19 (22,5 %)	37 (46,25 %)
Sedang	19 (22,5 %)	24 (31,25 %)	43 (53,75%)
Total	37 (46,25 %)	43 (53,75 %)	80 (100 %)

Berdasarkan tabel 9 diatas diketahui bahwa perawat yang motivasi kerjanya sedang dengan lingkungan cukup sebanyak 25 responden (31,25 %).

## PEMBAHASAN

### 1. Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 1 diatas, didapatkan sebagian besar lingkungan

kerja Ruang rawat Inap Blambangan Banyuwangi dengan kategori cukup sebesar 43 (53,75%) dan dengan kategori baik sebesar sebesar 37 (46,25%).

Lingkungan Kerja Menurut Mardiana (2010) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan para perawat untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi perawat. Indikator lingkungan kerja meliputi suhu, penerangan, ukuran ruang kerja, privasi ruang kerja, sirkulasi udara, dan perlengkapan kantor. Selain itu lingkungan kerja juga dipengaruhi beberapa faktor meliputi komunikasi, potensial pertumbuhan, kebijakan individu, akomodasi kebutuhan individu (jadwal kerja, liburan, cuti, sakit serta pembiayaan), upah atau gaji, kondisi kerja yang kondusif. lingkungan rumah sakit yang baik adalah lingkungan dimana rumah sakit tersebut memiliki fasilitas pelayanan yang baik serta optimal, selain itu lingkungan rumah sakit harus disertai sarana dan prasarana yang memadai seperti pengolahan limbah, perlengkapan tindakan yang cukup, disisi lain rumah sakit harus memiliki akses yang mudah agar proses jangkauan bisa berjalan dengan lancar (Wijono, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dengan kategori cukup sebanyak 43 (53,75%). Selain itu hal lain yang dapat mempengaruhi lingkungan adalah dari segi status kepegawaian yang mana status kepegawaian yang masih kontrak lebih memperhatikan lingkungan dari pada yang berstatus pns ini dibuktikan dengan data yang didapat bahwa pegawai yang berstatus kontrak mempunyai antusias terhadap lingkungan kerja yang lebih tinggi sebanyak 19 (45,23) sedangkan yang pns hanya 15 orang (39,47%) dikarenakan bagi mereka yang berstatus kontrak ingin menunjukkan kinerjanya untuk mendapatkan reward serta pengakuan jika mereka memiliki etos

kerja yang tinggi sedangkan untuk yang pns mereka sudah merasa mendapat pengakuan jadi bagi mereka lingkungan yang seperti apapun tidak begitu berpengaruh.

Kemudian yang kedua dari segi jenis kelamin, didapatkan data bahwa gender perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki dalam memperhatikan lingkungan dibuktikan dengan persentase perempuan sebanyak 28 orang (50%), laki-laki yang hanya berjumlah 9 orang (37,5%) hal itu dikarenakan naluri perempuan lebih senang dengan kebersihan serta kerapian sehingga mereka lebih mampu dalam mengaplikasikan suasana lingkungan yang nyaman sedangkan untuk laki-laki bagi mereka yang terpenting adalah bagaimana mereka melakukan pekerjaannya dan mereka bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana mereka bekerja.

Selanjutnya ruangan juga mempengaruhi keadaan dari lingkungan di buktikan dengan data bahwa ruang kelas satu memiliki lingkungan dengan prosentase yang paling baik sebanyak (70%). Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi kelas dari ruangan tersebut maka kondisi lingkungan tersebut juga semakin baik.

Dan dari hasil lembar cek list didapatkan nilai tertinggi pada item suhu dan penerangan karena kedua item itu berhubungan langsung dengan fisik dalam setiap melakukan tindakan. Sedangkan item nilai pertanyaan yang terendah adalah "perlengkapan kantor" sebanyak 6 Orang (66,25%) karena item tersebut belum memenuhi standart.

Dari segi lain lingkungan juga dipengaruhi oleh beberapa indikator yakni suhu udara, intensitas penerangan,

ukuran ruang kerja, privasi ruang kerja, sirkulasi udara, dan peralatan kantor. Sedangkan ruang rawat inap RSUD Blambangan memiliki keadaan lingkungan kerja yang cukup, hal ini dikarenakan Rumah Sakit Blambangan merupakan salah satu rumah sakit Negeri yang mendapatkan banyak bantuan dari pemerintah hal ini dapat dilihat bahwa proses pembangunan yang dilakukan sedang berkembang cukup baik, dan rumah sakit juga termasuk badan layanan umum yang dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat secara baik sehingga penghasilan yang didapat terus mengalami peningkatan yang mana membuat perbaikan lingkungan secara fisik mengalami kemajuan yang cukup baik.

## 2. Motivasi Perawat

Berdasarkan tabel 3 diatas didapatkan sebagian besar motivasi perawat sedang 43 (53,75%).

Motivasi kerja Menurut Malthis (2011), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena menunjang kinerja. Beberapa faktor yang menyebabkan motivasi kerja seseorang di lingkungan kerjanya menjadi rendah diantaranya: tidak puas dengan penghasilan, rutinitas yang membosankan, lingkungan kerja yang tidak nyaman. Reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda

mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Berdasarkan data yang diperoleh sebagian besar responden memiliki motivasi sedang sebanyak 43 (53,75%). Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya seperti status kepegawaian yang mana perawat yang berstatus kontrak memiliki motivasi lebih tinggi sebanyak 23 orang (51,11%) dibandingkan dengan perawat yang berstatus pns yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 15 (34,89%) ini dikarenakan mereka yang berstatus kontrak mempunyai keinginan yang tinggi untuk menjadi pegawai tetap sehingga penghasilan mereka juga akan bertambah sedangkan untuk yang pns mereka sudah memiliki penghasilan yang cukup sehingga bagi mereka tidak terlalu mempunyai ambisi dalam bekerja.

Yang kedua dari segi pendidikan juga dapat mempengaruhi motivasi di buktikan dengan data yang di dapat bahwa lulusan dari d3 keperawatan lebih mempunyai motivasi yang tinggi sebanyak 20 orang (47,61%) dibandingkan dengan lulusan S1 yang hanya 11 orang (35,48%) hal ini dikarenakan mereka yang lulusan D3 mendapatkan upah yang setara dengan lulusan S1 sedangkan untuk S1 sendiri bagi mereka biaya yang telah dikeluarkan pada saat pendidikan tidak sebanding dengan upah yang mereka dapat pada saat bekerja.

Dari segi jenis kelamin, mereka yang memiliki gender perempuan memiliki motivasi yang lebih tinggi sebanyak 26 orang (46,42%) dibandingkan dengan laki – laki yang hanya 9 orang (37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa perempuan mempunyai kebutuhan sehari – hari yang lebih banyak, sehingga mereka lebih

termotivasi untuk bekerja lebih baik untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi.

Kemudian dari segi lama kerja juga berpengaruh terhadap motivasi dengan didapatkan data bahwa yang bekerja kurang dari 5 tahun mempunyai motivasi yang lebih tinggi sebanyak 19 orang (51,35%) dibandingkan dengan lama kerja lebih dari 26 tahun memiliki motivasi yang sedang sebanyak 1 orang (2,25%), dikarenakan dengan status kepegawaian yang baru mereka cenderung memiliki etos kerja yang tinggi untuk mendapatkan reward serta kenaikan upah yang lebih baik. Hal ini juga dibuktikan dari hasil kuesioner yang memiliki nilai tertinggi dalam kategori pernyataan “standart bekerja”, Karena item tersebut berhubungan dengan kerja sesama tim. Karena hal itulah motivasi perawat tidak hanya ditentukan oleh faktor lingkungan saja.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantara beberapa aspek tersebut antara lain seperti status kepegawaian. Sedangkan di ruang rawat inap RSUD Blambangan BWI didapatkan data bahwa sebagian besar responden masih berstatus kontrak sehingga bagi mereka hal yang paling utama dalam meningkatkan motivasi kerja adalah upah yang memadai, dan jumlah pasien yang cukup banyak serta kebutuhan pelayanan yang harus dilakukan secara optimal membuat perawat membutuhkan rasa aman atau perlindungan atas apa yang dikerjakan, selain itu reward juga merupakan salah satu hal yang harus didapat untuk meningkatkan motivasi, karena dengan adanya reward tingkat kepercayaan diri dan harga diri perawat dapat meningkat yang secara tidak langsung akan

berdampak pada kualitas kerja serta motivasi perawat itu sendiri. Karena hal itulah motivasi perawat di ruang rawat inap RSUD Blambangan sebagian besar dalam kategori sedang.

### **3. Hubungan Lingkungan kerja fisik dengan Motivasi Kerja Perawat**

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji *chi square* secara SPSS 17 didapatkan hasil  $0,492 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  Diterima artinya ada hubungan antara Lingkungan kerja fisik dengan Motivasi kerja perawat di ruang Rawat Inap Blambangan Banyuwangi Tahun 2015.

Lingkungan bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya kondisi fisik seperti: suhu udara ditempat kerja, penerangan dalam ruang kerja, luas ruang kerja, privasi tempat bekerja serta kelengkapan peralatan dalam bekerja. Sedangkan faktor – faktor fisik yang menyebabkan motivasi kerja seseorang di lingkungan kerjanya menjadi rendah diantaranya: tidak puas dengan penghasilan, rutinitas yang membosankan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dimana keadaan tersebut berpengaruh langsung terhadap motivasi dan hasil kerja, hal ini dapat terjadi karena sebenarnya manusia menilai apakah lingkungan kerja dapat memberikan berbagai macam kebutuhan baik secara fisik maupun non-fisik guna untuk pemenuhan kebutuhan selama bekerja. Ketika lingkungan kerja dapat menunjang hal-hal tersebut, maka motivasi kerja perawat akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi yang berindikasi pada kinerja perawat itu sendiri. (Arep 2011).

Dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Blambangan Banyuwangi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik dapat mempengaruhi motivasi kerja namun bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, namun ada faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja itu sendiri, seperti status kepegawaian, pendidikan, lama kerja, jenis kelamin. misalnya dari segi status kepegawaian dapat mempengaruhi motivasi yang mana perawat yang berstatus kontrak memiliki motivasi lebih tinggi sebanyak 23 orang (51,11%) dibandingkan dengan perawat yang berstatus pns yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 15 (34,89%) hal ini dikarenakan mereka yang berstatus kontrak mempunyai keinginan yang tinggi untuk menjadi pegawai tetap sehingga penghasilan mereka juga akan bertambah. Kemudian dari segi pendidikan juga dapat mempengaruhi motivasi di buktikan dengan data yang di dapat bahwa lulusan dari D3 keperawatan lebih mempunyai motivasi yang tinggi sebanyak 20 orang (47,61%) dibandingkan dengan lulusan S1 yang hanya 11 orang (35,48%) hal ini dikarenakan mereka yang lulusan D3 mendapatkan upah yang setara dengan lulusan S1 hal itulah yang membuat lingkungan fisik bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Sehingga jika setiap perawat memiliki faktor pendukung tersebut maka motivasi perawat meningkat.

## KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di ruang rawat inap

RSUD Blambangan lebih dari 50% dalam kategori cukup sebanyak 43 orang (53.75%). Dan lebih dari 50% motivasi kerja responden dikategorikan sedang sebanyak 41 orang (51.25%). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji *chi square* secara SPSS 17 didapatkan hasil  $0,0692 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja perawat di ruang Rawat Inap Blambangan Banyuwangi Tahun 2015.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep. (2008). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- I. d. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2010). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan iPWI.
- Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Keperawatan Edisi 3*. Jakarta: Medika Salemba.
- RI, D. (2006). *Konsep dan Mutu Rumah Sakit*. Jakarta.
- Robbins. (2006). *Manajemn*. New jersey: Prentice-Hall.

- 
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Tanjung, I. d. (2007). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Uno. (2007). *Model Pembelajaran*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Walgito. (2006). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta.
- Wijono. (2005). *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*. Surabaya: Airlangga University.