

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP SIKAP KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PATRIA IKKT SLIPI JAKARTA BARAT TAHUN 2020

Dini Nur Alpiah¹, Alih Germas Kodyat², Ahdun Trigono³

¹Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Respati Indonesia

²Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Respati Indonesia

³Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Respati Indonesia

Korespondensi : ¹dininuralviah@gmail.com, ²alih_kodyat@yahoo.com, ³ahdun@yahoo.com

Abstrak

Rumah sakit haruslah memiliki perawat dengan sikap kerja yang baik, faktor yang mempengaruhi sikap kerja diantaranya Pengaruh lingkungan kerja & Pengaruh kebudayaan. Tujuan penelitian untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Sikap Kerja Perawat Di Rumah Sakit Patria IKKT Slipi Jakarta Barat Tahun 2020. Metode penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* studi, populasi perawat berjumlah 45 responden. Hasil Lingkungan kerja terhadap sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Budaya kerja terhadap sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai sig. $0,005 < 0,05$. Pengaruh lingkungan kerja $0,001$ dan budaya kerja $0,044$ secara simultan terhadap sikap kerja nilai Asymp. Sig $< 0,05$, yang berarti signifikan antara lingkungan terjadinya budaya kerja terhadap sikap kerja. Nilai nilai coefficient *Contingency* Lingkungan kerja terhadap sikap kerja sebesar 38%, nilai coefficient *Contingency* budaya kerja terhadap sikap kerja 37%. Berdasarkan *Uji Spearman* didapatkan variabel lingkungan kerja nilai coefficient $0,716$ yang berarti memiliki pengaruh yang sangat kuat, sedangkan variabel budaya kerja terhadap sikap kerja memiliki nilai coefficient $0,466$ yang berarti memiliki pengaruh moderat. Kesimpulan : Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar nilai coefficient $0,716$ dibandingkan dengan budaya kerja terhadap sikap kerja nilai coefficient $0,466$.

Kata kunci: Sikap Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Perawat, Rumah Sakit

Abstract

Hospitals must have nurses with good work attitudes, factors that influence work attitudes include the influence of the work environment & the influence of culture. The purpose of the study was to analyze the influence of the work environment and work culture on the work attitude of nurses at the Patria IKKT Slipi Hospital, West Jakarta in 2020. The research method used a quantitative design with a cross sectional study approach, the population of nurses was 45 respondents. The results of the work environment on work attitudes have a significant effect on the value of sig. $0.000 < 0.05$. Work culture on work attitude has a significant effect on the value of sig. $0.005 < 0.05$. The influence of the work environment of 0.001 and work culture of 0.044 simultaneously on the work attitude of the Asymp value. Sig < 0.05 , which means that there is a significant relationship between work environment and work culture on work attitudes. The value of the work environment contingency coefficient on work attitudes is 38%, the value of the work culture contingency coefficient on work attitudes is 37%. Based on the Spearman test, the work environment variable has a coefficient of 0.716 which means it has a very strong influence, while the work culture variable on work attitude has a coefficient value of 0.466 which means it has a moderate influence. Conclusion: The work environment variable has a greater influence on the coefficient value of 0.716 compared to work culture on work attitudes, the coefficient value of 0.466 .

Keywords: Work Attitude, Work Environment, Work Culture, Nurse, Hospital

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi layanan kesehatan untuk memberikan pelayanan dalam bentuk jasa secara paripurna dimana didalamnya terdapat layanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Pasien merupakan pengguna layanan kesehatan di rumah sakit untuk mengkonsultasikan masalah kesehatan yang dirasakan baik secara langsung dan tidak langsung (permenkes, 2018). Unsur terpenting dalam institusi rumah sakit adalah sumber daya yang dimiliki. Jika mutu sumber dayanya rendah maka dapat dipastikan mutu dalam pengelolaan layanan yang diberikan juga rendah (Djojodibroto, 2007). Untuk meningkatkan mutu layanan suatu instansi rumah sakit maka perlu sumber daya khususnya perawat yang sesuai dengan standar asuhan keperawatan dan mampu mengikuti perubahan-perubahan dalam peningkatan mutu rumah sakit. Bentuk pelayanan profesional merupakan aspek terpenting dari secara keseluruhan pelayanan yang diberikan kepada pasien Dimana berdasarkan UU RI No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan yang dilakukan dalam bentuk pengobatan maupun perawatan. Perawat yang profesional adalah target dalam upaya peningkatan mutu rumah sakit. Peningkatan mutu dapat tercapai salah satunya melalui sikap kerja perawat yang baik.

Sikap merupakan suatu bentuk perasaan positif dan negatif dari dalam diri seseorang yang disiapkan, dipelajari berdasarkan pengalaman dan pengaruh faktor luar maupun keadaan (Gibson,1997). Adapun sikap adalah determinan perilaku yang berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.

Berdasarkan hasil pengamatan Rumah Sakit Patria IKKT memiliki kekurangan dalam mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien, berdasarkan wawancara dan telaah dokumen populasi perawat sejumlah 45 orang mengalami *trun over* yang cukup tinggi sehingga beban kerja perawat yang normal berdampak menjadi lebih tinggi dari beban kerja biasanya. Adapun berdasarkan data *customer service* Telaah Komplain (saran dan kritik) Rumah sakit Patria IKKT pada Bulan November 2019 pasien memberi tanggapan bahwa “Pelayanan Perawat yang lambat dan Kurang Senyum”. Hal ini juga ikut berkontribusi terjadinya ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit.

Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan jasa yang berkualitas bagi pasien. Oleh karena itu rumah sakit haruslah memiliki perawat dengan sikap kerja yang baik sehingga menunjang kinerja rumah sakit yang pada akhirnya dapat mencapai kepuasan pasien yang diinginkan. faktor yang mempengaruhi sikap kerja, seperti yang disampaikan Azwar S

(2010,30) adalah: 1) Pengalaman pribadi; 2) Pengaruh lingkungan kerja; 3) Pengaruh budaya kerja; 4) pengaruh dari Media massa; 5) pengaruh dari Lembaga pendidikan dan lembaga agama; 6) Pengaruh faktor emosional

Menurut peneliti untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang lebih baik atau bermutu, perlu dilakukan kajian terhadap dua faktor dari keenam faktor di atas yaitu faktor Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja bagaimana pengaruhnya terhadap Sikap Kerja Perawat. Berdasarkan fenomena dan hasil analisis terhadap kondisi yang diuraikan di atas, maka peneliti ingin meninjau lebih jauh “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Sikap Kerja Perawat Di Rumah Sakit Patria IKKT Slipi Jakarta Barat Tahun 2020 “.

BAHAN dan METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* studi dimana variabel independen dan dependen dikumpulkan pada periode yang sama dan dampak diukur menurut keadaan pada saat penelitian. Kegiatan yang dilakukan meliputi pengumpulan data dan pengukuran terhadap variabel dependen dan independen. Penelitian ini menganalisis variabel-variabel yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Sikap Kerja Perawat Di Rumah Sakit Patria IKKT Slipi Jakarta Barat Tahun 2020. Yang dideskripsikan secara kuantitatif menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner dan data sekunder dari profil rumah sakit dan data keperawatan. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Patria IKKT bertempat di Jl. Cendrawasih No.1 Komplek Kemhan Mabes TNI Slipi, Jakarta Barat, Indonesia. Dilaksanakan pada bulan Juli s.d Agustus 2020. sampel diambil berdasarkan total sampel sejumlah 42 orang perawat. (Sugiyono 2011:90) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500. Kriteria inklusi : Perawat yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini dan kriteria eksklusi Perawat yang tidak bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, wawancara dan dokumen.

Metode Analisis Data menggunakan 1) metode analisis deskriptif , yaitu suatu metode penelitian yang memberikan gambaran dan tabel yang lebih mendalam tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Sikap

Kerja Perawat Di Rumah Sakit Patria IKKT Slipi Jakarta Barat Tahun 2020. 2) Analisis Bivariat, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap kerja, pengaruh budaya kerja terhadap sikap kerja, pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap sikap kerja perawat di Rumah Sakit Patria IKKT Slipi Jakarta Barat Tahun 2020.

Kelayakan Instrumen Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur dan Uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang kita gunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi.

Pengolahan data melalui empat tahap yaitu data *editing*, data *coding*, data *entry* dan data *cleaning*.

Pengujian Hipotesis untuk mengetahui kebermaknaan dari hasil pengujian tersebut dilihat dari value, value kemudian dibandingkan dengan nilai $\alpha = 5\%$ atau dengan ketentuan :

1. Jika value \geq nilai $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap kerja

Jika value $<$ nilai $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap kerja

2. Jika value \geq nilai $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap sikap kerja

Jika value $<$ nilai $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, ada pengaruh budaya kerja terhadap sikap kerja

3. Jika value \geq nilai $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap sikap kerja

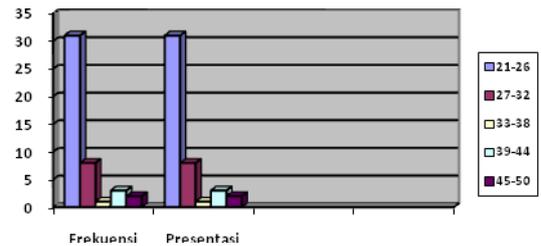
Jika value $<$ nilai $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap sikap kerja

Telah melalui prosedur kaji etik dan dinyatakan layak untuk dilaksanakan dengan nomor SK No.213/SK.KEPK/UNR/VIII/20.

HASIL

Hasil Analisis Univariat

Deskripsi subjek penelitian berdasarkan usia diatas menyatakan bahwa rata-rata usia 26, dengan klasifikasi perawat termuda yang bekerja di Rumah Sakit Patria IKKT berusia 21 tahun dan usia tertua 45 tahun.



Tabel 5.1. Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik Subjek	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	20%
Perempuan	36	80%

Deskripsi subjek penelitian berdasarkan tabel 5.1. jenis kelamin diatas menyatakan bahwa tenaga keperawatan yang bekerja berjenis kelamin laki-laki sejumlah 9 orang dan perempuan berjumlah 35 orang dari total populasi perawat 45 orang.

Tabel 5.2. Frekuensi hasil instrument variabel sikap kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja.

Variabel	Hasil Pengukuran		Total
	Baik	Kurang Baik	
Sikap Kerja	20	25	45
Lingkungan Kerja	22	23	45
Budaya Kerja	27	18	45

Berdasarkan hasil tabel 5.2 menyatakan bahwa variabel sikap kerja Baik sejumlah 20 orang, kurang baik sejumlah 25 orang (N=45 orang). Variabel lingkungan kerja baik 22 orang, kurang baik 23 orang (N=45 orang). Variabel budaya kerja baik 27 orang, kurang baik 18 orang (N=45 orang).

Tabel 5.3 Kondisi Sikap Kerja berdasarkan elemen instrumen pengukuran

Item Sikap Kerja	kuensi penilaian		tal
	ik	rang Baik	
kadang saya tidak menyampaikan yang sebenarnya			
kadang saya tidak bersikap adil			45
ya membeda-bedakan dari sudut pandang jabatan dan ekonomi			45
ya tidak suka membantu rekan kerja ketika dimintai bantuan			45
ya tidak tertarik belajar hal-hal baru			45
tidak saya lelah bekerja saya malas menyapa dan tersenyum kepada pelanggan			45
ya tidak selalu bersikap ramah di tempat saya bekerja			45
ban kerja rangkap membuat saya terkadang tidak sigap ketika dibutuhkan			45

Berdasarkan unsur-unsur tabel 5.3.

diatas kesimpulannya secara umum sudah baik, namun yang menunjukkan kondisinya paling rendah terdapat di instrumen ketika lelah bekerja malas menyapa dan tersenyum kepada pelanggan serta beban kerja rangkap membuat perawat tidak sigap ketika dibutuhkan.

Table 5.4 Kondisi Lingkungan Kerja berdasarkan elemen instrument pengukuran

No	Item Sikap Kerja	kuensi penilaian		Total
		ik	rang Baik	
	tidak ada petugas keamanan di lingkungan kantor membuat saya bekerja tidak optimal			
	lingkungan kerja karyawan tidak terlalu bersih dan rapih			45
	lingkungan terasa redup dan kurang cahaya			45
	lingkungan tempat saya bekerja terasa berantakan			45
	saya merasa tidak harmonis hubungan sesama rekan kerja			45
	saya bekerja dengan tanggung jawab masing-masing dan tidak suka membantu rekan kerja ketika dibutuhkan			45

Berdasarkan unsur-unsur tabel 5.4 diatas kesimpulannya secara umum sudah baik, namun yang menunjukkan kondisinya paling rendah terdapat di keamanan yang kurang optimal dan kurangnya cahaya di ruang kerja.

Table 5.5 Kondisi Budaya Kerja berdasarkan elemen instrument pengukuran

No	Item Budaya Kerja	kuensi penilaian		Total
		ik	rang Baik	
	saya selalu tepat waktu tiba ditempat kerja			
	saya patuh terhadap peraturan yang berlaku			45
	saya terbuka menerima jika ada teguran dari pelanggan			45
	saya mengembangkan sikap tenggang rasa			45

Berdasarkan unsur-unsur tabel 5.5 diatas kesimpulannya secara umum sudah baik, namun yang menunjukkan kondisinya paling rendah terdapat di sikap tenggang rasa.

Tabel 5.6 Nilai Descriptives Variabel Sikap Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja

Karakteristik Variabel	Mean ± SD	Min	Max	CI 95%
Sikap Kerja	17,5 ± 5,4	8	32	15,9–19,1
Lingkungan Kerja	14,2 ± 3,0	6	21	13,2– 15,1
Budaya Kerja	15,1 ± 2,3	12	20	14,4–15,8

Berdasarkan hasil tabel 5.6 menyatakan bahwa rata-rata variabel sikap kerja 17,5 dengan taraf kepercayaan 95% (CI 95%) antara 8 32, variabel lingkungan kerja rata-rata 14,2 dengan taraf kepercayaan 95% (CI 95%) antara 6-21 dan

variabel budaya kerja rata-rata 15,1 dengan taraf kepercayaan 95% (CI 95%) antara 12-20.

Hasil Analisis Bivariat

Tabel 5.7 Normalitas Distribusi variabel Sikap Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja

Variabel	Hasil Uji Normalitas	Keterangan
Sikap Kerja	0,14	Distribusi Normal
Lingkungan Kerja	0,03	Distribusi Tidak Normal
Budaya Kerja	0,10	Distribusi Normal

Berdasarkan hasil tabel 5.7 menyatakan bahwa variabel sikap kerja 0,14 diatas 0,05 dan budaya kerja 0,10 diatas 0,05 adalah normal, sedangkan variabel lingkungan kerja 0,03 dibawah 0,05 terdistribusi tidak normal. Mengingat ada data yang tidak normal maka digunakan uji chi-square.

Tabel 5.8 Uji Homogenitas Sikap Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja

Karakteristik Subject	Sikap Kerja	terangan
	Sig.	
Lingkungan Kerja	0,703	Homogen
Budaya Kerja	0,494	Homogen

Berdasarkan tabel 5.8 Uji Homogenitas diketahui nilai signifikansi (sig.) pada variabel lingkungan kerja terhadap sikap kerja adalah sebesar 0,703. dapat disimpulkan sig. 0,703>0,05, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas tersebut adalah sama atau homogen. Adapun pada variabel budaya kerja terhadap sikap kerja adalah sebesar 0,494. Dapat disimpulkan sig 0,494>0,05 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas tersebut adalah sama atau homogen.

Tabel 5.9 Crosstabulation-Uji Nonparametrik - Uji Chi-Square - Continuity Correction Test Distribusi variabel Lingkungan Kerja terhadap Sikap Kerja

Karakteristik Subject		Sikap Kerja		Total	Sig.
		Rendah	Tinggi		
Lingkungan Kerja	Rendah	0 80,0%	8 40,0%	28 62,2%	0,000
	Tinggi	5 20,0%	12 60%	17 37,8%	
Total		5 100,0%	20 100,0%	45 100,0%	

Berdasarkan tabel 5.9 Tabel 2x2 ini layak untuk diuji dengan Chi-Square karena tidak ada nilai expected yang kurang dari lima. Kelompok yang memiliki lingkungan kerja rendah ternyata 80% memiliki sikap kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang baik ternyata 60% memiliki sikap kerja yang baik. Secara statistic dapat diperoleh nilai p < dari nilai α yaitu $0,000 < 0,05$. Ini berarti Ho ditolak, dengan demikian terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap kerja secara signifikan/bermakna.

Tabel 5.10 Uji Coefficient Contingency variabel

variabel Lingkungan Kerja Terhadap Sikap Kerja

Variabel	C	%
Lingkungan Kerja-Sikap Kerja	0,38	38%

Berdasarkan hasil tabel 5.10 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap sikap kerja memiliki nilai coefficient *Contingency* sebesar 38%. sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. (Hendra Syamsir ST Sati, 2018)

Tabel 5.11 *Crosstabulation - Uji Chi-Square - Uji Fisher's Exact Test* Distribusi variabel Budaya Kerja terhadap Sikap Kerja

Karakteristik Subject	Sikap Kerja		Total	Sig
	Rendah	Tinggi		
Budaya Kerja	Rendah	17 68,0%	0 100,0%	0,05
	Tinggi	8 32,0%	0 0,0%	
Total		20 100,0%	20 100,0%	

Berdasarkan tabel 5.11 Tabel 2x2 ini tidak memenuhi kriteria *Chi-Square* karena lebih dari 20% sel mempunyai expected yang kurang dari lima. Untuk tabel 2x2 yang tidak memenuhi syarat *Chi-Square* analisis yang dianjurkan adalah uji *Fisher* (M.Sopiyudin,2014). Kelompok yang memiliki budaya kerja rendah ternyata 68% memiliki sikap kerja yang rendah dan budaya kerja yang baik ternyata 0% memiliki sikap kerja yang baik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji Fisher Exact Test diperoleh nilai $p < \alpha$ yaitu $0,005 < 0,05$, ini berarti H_0 ditolak, dengan demikian, secara statistik terdapat hubungan yang bermakna signifikan antara budaya kerja terhadap sikap kerja.

Tabel 5.12 *Uji Coefficient Contingency* variabel variabel Budaya Kerja Terhadap Sikap Kerja

Variabel	C	%
Budaya Kerja-Sikap Kerja	0,37	37%

Berdasarkan hasil tabel 5.12 menyatakan bahwa Variabel budaya kerja terhadap sikap kerja memiliki nilai coefficient *Contingency* 37%. sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. (Hendra Syamsir ST Sati, 2018)

Untuk menguji apakah ada pengaruh var X1 dan X2 secara simultan terhadap sikap kerja di lakukan uji Kruskal Wallis, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.13 *Uji Kruskal-Wallis* Distribusi variabel Lingkungan Kerja, Budaya kerja terhadap Sikap Kerja

Variabel	Hasil Test Statistics	Keterangan
	Sikap Kerja	
Lingkungan Kerja	0,001	Signifikan
Budaya Kerja	0,044	Signifikan

Berdasarkan tabel 5.13 uji *kruskal-wallis* bahwa pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja di uji secara bersamaan terhadap sikap kerja menunjukkan test statistic nilai Asymp. Sig $< 0,05$ bahwa, ini berarti secara signifikan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap sikap kerja.

Sedangkan untuk mengetahui variable mana yang lebih kuat pengaruhnya dilakukan Uji *Spearman* merupakan statistik nonparametrik. Statistik ini merupakan suatu ukuran asosiasi, pengaruh atau hubungan yang dapat digunakan pada kondisi satu atau kedua variabel yang diukur adalah skala ordinal (D.A. de Vaus), dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.14 *Uji Spearman* Distribusi variabel Lingkungan Kerja & Budaya Kerja Terhadap Sikap Kerja

Variabel	Coefficient	Keterangan
Lingkungan Kerja - Sikap Kerja	0,716	Pengaruh Sangat Kuat
Budaya Kerja-Sikap Kerja	0,466	Pengaruh Moderat

Berdasarkan hasil tabel 5.14 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap sikap kerja memiliki nilai coefficient 0,716 yang berarti memiliki pengaruh yang sangat kuat (0,70-0,89 = pengaruh/hubungan sangat kuat). Sedangkan variabel budaya kerja terhadap sikap kerja memiliki nilai coefficient 0,466 yang berarti memiliki pengaruh moderat (0,30-0,49 = pengaruh/hubungan moderat). (D.A. de Vaus).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Sikap Kerja berdasarkan Uji *Nonparametric - Chi-Square Test Statistics* dengan nilai sig. 0,000 $< 0,05$ bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana menunjukkan kelompok yg memiliki lingkungan kerja rendah ternyata 80% memiliki sikap kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang baik ternyata 60% memiliki sikap kerja yang baik. Sejalan dengan penelitian (Efendi, 2018) bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yg mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja, sehingga apabila lingkungan kerjanya baik dari segi fisik maupun non-fisik maka sikap karyawan akan merasa aman, nyaman dan menyenangkan saat bekerja sehingga akan meningkatkan kepuasan pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Adapun berdasarkan dari hasil instrumen bahwa kesimpulannya secara umum sudah baik, namun yg menunjukkan kondisinya paling rendah terdapat pada keamanan yang kurang optimal dan kurang cahaya di ruang kerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Sikap Kerja berdasarkan Uji *Fisher's Exact Test Statistics* dengan nilai sig. 0,005 $< 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, Kelompok yg memiliki budaya kerja rendah ternyata 68% memiliki sikap kerja yang rendah

dan budaya kerja yang baik ternyata 0% memiliki sikap kerja yang baik. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian dari (Yeni Yarnita, 2018) dimana menunjukkan nilai sig 0,001 , 0,05 budaya terhadap sikap kerja memiliki hubungan yang signifikan. Budaya kerja dapat mengubah sikap kerja dan perilaku perawat dalam meningkatkan produktifitas dan mutu rumah sakit (Fernandez, 2006).

Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja diuji secara bersamaan terhadap sikap kerja berdasarkan uji Kruskal Wallis diketahui nilai Asymp. Sig adalah sebesar 0,001 < 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti signifikan antara lingkungan kerja terhadap sikap kerja. berdasarkan hasil uji Coefficient *Contingency* sebesar 38% Sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun pengaruh budaya kerja terhadap sikap kerja menurut uji Kruskal Wallis test statistic diketahui nilai Asymp. Sig adalah sebesar 0,04 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₀ Ditolak dan H_a diterima yang berarti signifikan antara budaya kerja terhadap sikap kerja. berdasarkan hasil uji Coefficient *Contingency sebesar 37%* Sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan *Uji Spearman* didapatkan variabel lingkungan kerja nilai coefficient 0,716 yang berarti memiliki pengaruh yang sangat kuat, sedangkan Sedang variabel budaya kerja terhadap sikap kerja memiliki nilai coefficient 0,466 yang berarti memiliki pengaruh moderat (D.A. de Vaus). Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian (albert, 2015) Pengaruh kerja terhadap sikap kerja perawat sebesar 0,375 dan signifikan dan berhubungan positif, begitupun dengan variabel budaya kerja terhadap sikap kerja menunjukkan hasil yang signifikan terhadap sikap kerja (Yeni Yarnita, 2018).

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Lingkungan kerja terhadap sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan menggunakan *Uji Nonparametric - Chi-Square Test Statistic* dengan nilai sig. 0,005 < 0,05., dimana menunjukkan kelompok yang memiliki lingkungan kerja rendah ternyata 80% memiliki sikap kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang baik ternyata 60% memiliki sikap kerja yang baik.

Budaya kerja terhadap sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan menggunakan *- Uji Fisher's Exact Test Test Statistic* dengan nilai sig. 0,005 < 0,05, dimana Kelompok yang memiliki budaya kerja rendah ternyata 68% memiliki sikap kerja yang rendah dan budaya kerja yang baik ternyata 0% memiliki sikap kerja yang baik.

Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersamaan terhadap sikap kerja setelah di uji menggunakan uji Kruskal Wallis diketahui nilai Asymp. Sig adalah sebesar 0,001 < 0,05, yang berarti signifikan antara lingkungan kerja terhadap sikap kerja. pengaruh budaya kerja terhadap sikap kerja menurut test statistic diatas diketahui nilai Asymp. Sig adalah sebesar 0,04 < 0,05. yang berarti signifikan antara budaya kerja terhadap sikap kerja. Adapun berdasarkan hasil uji Coefficient *Contingency* lingkungan kerja terhadap sikap kerja sebesar 38%, Sedangkan variabel budaya kerja terhadap sikap kerja memiliki nilai coefficient *Contingency 37%*. Sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan *Uji Spearman* didapatkan variabel lingkungan kerja nilai coefficient 0,716 yang berarti memiliki pengaruh yang sangat kuat, dibandingkan variabel budaya kerja terhadap sikap kerja memiliki nilai coefficient 0,466 yang berarti memiliki pengaruh moderat (D.A. de Vaus).

Saran

1. Bagi Rumah Sakit

Berdasarkan hasil instrumen kesimpulannya secara umum sudah baik, namun yang menunjukkan kondisinya paling rendah terdapat pada instrumen kurangnya penerangan di rumah sakit, keamanan yang belum optimal dan sikap tenggang rasa yang rendah, maka perlunya perbaikan sebagai berikut :

- a. perlu tambahan cahaya buatan sesuai perhitungan penerangan, solusinya gunakan lampu hemat energi, lama usia pakai, material aman dan lampu dilengkapi sensor cahaya agar hemat beban listrik. Agar pencahayaan merata gunakan sistem pencahayaan setengah langsung dimana arah penyebaran cahaya lebih merata ke semua bidang ruang yakni 40% keatas dan 40% ke bidang kerja sehingga tidak menimbulkan perbedaan intensitas penerangan yang terlalu tajam dalam suatu titik sudut ruang.
- b. Berdasarkan hasil pencarian analisis, eksplorasi dari berbagai sumber didapatkan bahwa tingkat pengetahuan K3 perawat sangat penting dalam menjaga keselamatan serta keamanan pasien dan perawat itu sendiri. Pihak K3RS mencatat dan membuat laporan jika terjadi kecelakaan kerja di rumah sakit. Adapun Pihak K3 RS memiliki format pelaporan, melakukan monitoring serta evaluasi, mengadakan pendidikan dan pelatihan seperti sosialisasi dan simulasi kecelakaan kerja.

- c. perlu adanya pembenahan yang dimulai dari sikap kerja dan tingkah laku pimpinannya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pimpinan yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pimpinan dengan bawahannya sehingga suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Berdasarkan hasil data pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap sikap kerja, bahwa lingkungan kerja terhadap sikap kerja memiliki nilai $0,001 < 0,005$ yang berarti signifikan, sedangkan budaya kerja terhadap sikap kerja memiliki nilai $0,044 < 0,005$ yang berarti signifikan. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap sikap kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap kerja sebesar 38% dan Budaya kerja terhadap sikap kerja sebesar 37%. maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mendalami mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi sikap kerja dan mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain seperti Pengalaman pribadi, Media massa, Lembaga pendidikan dan lembaga agama dan Faktor emosional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penelitian ini kami mengucapkan terima kasih kepada RS Patria IKKT Slipi Jakarta Barat sebagai penyedia data yang digunakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifa Samir, Sangkertadi, Jefery Kindangen, 2017. Kualitas Pencahayaan Buatan Pada Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit (Studi Kasus RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado)
- A. Wawan dan Dewi, 2010, Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia, Yogyakarta : Nuha Medika
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suryadi, wiwin Hartanto, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktifitas Sikap Kerja Karyawan pada Pabrik Pokok Gagak Hitam Kec. Maesan Kabupaten Bondowoso. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial. Vol 12 No 2

- Azwar, S. 2010. Sikap Manusia teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali Imam, 2001. Statistik Parametrik : Teori dan Aplikasi dengan program SPSS. BP UNDIP Semarang
- A, Aziz Alimul Hidayat, 2008. Metode Penelitian Kebidanan Teknik Analisa Data. Jakarta : Salemba Medika
- Asmadi. (2008), Konsep Dasar Keperawatan, Jakarta : EGC
- Asmadi. (2008). Teknik Prosedural Keperawatan: Konsep dan Aplikasi
- B Sabarguna. Yogyakarta: Konsorsium Rumah Sakit Jateng-DIY, 2007. 13, 2007.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Departemen Kesehatan RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI: 2009
- Depkes RI, (2004) Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan Jakarta: Depkes RI
- Depkes RI, 2006. Kepmenkes No 81 Tahun 2004, Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit. Jakarta: Departemen Kesehatan.
- Departemen Kesehatan RI. 2001. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1239/MENKES/SK/III/2001 tentang Registrasi dan Praktik Perawat. Jakarta: Depkes RI.
- Dinaria br Sembiring SE., MM, 2018. Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom. *Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas (JTIUST)*, Volume 03 Nomor 02, Desember 2018, ISSN : 2548-1916
- Djojodibroto, RD. 2007. Manajemen Farmasi dalam Kiat Mengelola Rumah Sakit, Penerbit Hipokrates, Jakarta.
- Dongoran, J. 2006. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pada Hotel Bintang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* . Vol. XVII. No. 1:79-92.

- Drs. Sunaryo, M.Kes *Psikologi untuk Keperawatan*; Buku Kedokteran EGC; Jakarta, 2002
- Fernandez, R., 2006. *Women, Work, and Culture*. CEPR dan NBER, halaman 1 – 38
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M & Donnelly, J.H (1997). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Ed 8. Jakarta : Binarupa Aksara
- Huber, D. (2000). *Leadership for nursing care management*. Second Edition. Philadelphia: W.B. Saunders Company.
- Huffman Edna K.RRA,1999. *Health Information Management, Edited By Jennifer Cofer*, RRA.
- ICN. (2012). *International Council of Nurses*. Mexico.
- Keliat dan Akemat. 2010. *Model Praktik Keperawatan Profesional Jiwa*. Jakarta : EGC.
- Kusnanto. (2004). *Pengantar Profesi Dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC.
- Londong, Dedy. 2011. *Budaya Kerja*. (<http://dedy londong.blogspot.com/2011-10/budaya-kerja.html>, diakses 6 Oktober 2011)
- Margaretha Meily, (2012) *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Duta Marga Silima Di Jakarta Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol. 2 No. 2 April 2012: 151-166*
- Muzammil Aiidil, Hendriani Susi, Noviasari Henni, 2014. *Analysis of Work Environment and Workload on The Performance of Employees RSUD Petala Bumi Pekanbaru*.
- Ndraha Taliziduhu, 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Nila, Hj. Ismani (2001). *Etika Keperawatan*. Jakarta: Widya Medika.
- Potter, Patricia A. (2005). *Fundamental of Nursing: Concepts, Proses adn Practice 1st Edition*. Jakarta:EGC.
- Nursalam. 2013. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Edisi 3 jakarta. Salemba
- Nurhadijah, “Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara”, *ejournal Administrasi Negara*, Vol. V, No. 1, 2017.
- Osada, Takasi. 2004. *Sikap Kerja 5S*. Jakarta: PPM.
- Schein, Edgar H., (2010),”*Organizational Culture and Leadership*”, Jossey Bass, San Francisco.
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*.
<http://www.dupdiknas.go.id>.
- Subagyo Amir, 2017. *Kualitas Penerangan yang Baik Sebagai Penunjang Proses Belajar Mengajar Dikelas*
- Solichah Supartiningsih, 2017. *Kualitas Pelayanan Kepuasan Pasien Rumah Sakit : Kasus pada Pasien Rawat Jalan*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Adiministrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/Menkes/Per/III/2010 tentang Klasifikasi Rumah Sakit
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1204/Menkes/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit
- Potter, Perry. (2010). *Fundamental Of Nursing: Concep, Proses and Practice*. Edisi 7. Vol. 3. Jakarta : EGC
- Wardah, Febrina, Dewi. (2017). *Pengaruh Pengetahuan Perawat Dalam Pemenuhan Perawatan Spiritual Pasien Di Ruang Intensif*. *Jurnal Edurance*, Vol 2 No.3