

June 2023

LINGKUNGAN KERJA, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RS HERMINA BOGOR

Nur Fadilah Dewi

Program Pendidikan Vokasi, Universitas Indonesia, nurfadilah.dewi@vokasi.ac.ui.id

Ressa Maharani

Program Pendidikan Vokasi, Universitas Indonesia, ressadwi18@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jvi>



Part of the [Accounting Commons](#), [Arts Management Commons](#), [Business Administration, Management, and Operations Commons](#), [Business Analytics Commons](#), [Educational Administration and Supervision Commons](#), [Insurance Commons](#), and the [Tourism and Travel Commons](#)

Recommended Citation

Dewi, Nur Fadilah and Maharani, Ressa (2023) "LINGKUNGAN KERJA, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RS HERMINA BOGOR," *Jurnal Vokasi Indonesia*: Vol. 11: No. 1, Article 6.

DOI: 10.7454/jvi.v11i1.1192

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jvi/vol11/iss1/6>

This Article is brought to you for free and open access by the Vocational Education Program at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Jurnal Vokasi Indonesia by an authorized editor of UI Scholars Hub.

LINGKUNGAN KERJA, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RS HERMINA BOGOR

Nur Fadilah Dewi¹, Ressa Maharani²

^{1,2}Program Pendidikan Vokasi, Universitas Indonesia

Corresponding Author's Email: nurfadilah.dewi@vokasi.ac.ui.id

ABSTRAK

Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam diri karyawan dan yang berada di sekitarnya dalam menjalani tugas-tugasnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan non medis di RS Hermina Bogor. Penelitian deskriptif kuantitatif pada karyawan non medis RS Hermina Bogor dengan sampel berjumlah 64 orang dengan instrumen kuesioner *employee engagement*. Hasil penelitian didapatkan persentase karyawan non medis untuk mengetahui lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan non medis di RS Hermina Bogor terdapat 82% menjawab nyaman berada di lingkungan RS dan 17% tidak nyaman, *Employee engagement* berjumlah 93% dinyatakan *engaged* dan 7% *actively disengaged* dan berdasarkan kepuasan kerja yaitu 85% merasakan puas atas pekerjaannya dan 15% tidak puas. Saran untuk pihak rumah sakit adalah meningkatkan lingkungan kerja dengan memperhatikan indikator non fisik, mempertahankan *employee engagement* karyawan yang *engaged* dan memotivasi karyawan *actively disengaged* untuk tetap bersemangat dalam bekerja serta dapat memberikan kontribusi pada rumah sakit dan meningkatkan kepuasan kerja melalui aspek yang berkaitan dengan sikap karyawan serta kerjasama atasan dan sesama karyawan

Kata kunci: lingkungan kerja, *employee engagement*, kepuasan kerja,

ABSTRACT

The quality of health services in hospitals can be improved through the work environment, employee engagement and job satisfaction which are important factors in improving employee performance. The work environment is very influential in employees and those around them in carrying out their duties. The purpose of this study was to determine the work environment, employee engagement and job satisfaction of non-medical employees at Hermina Bogor Hospital. Quantitative descriptive research on non-medical employees at Hermina Bogor Hospital with a sample of 64 people using the employee engagement questionnaire. The results showed that the percentage of non-medical employees to determine the work environment, employee engagement and job satisfaction can be concluded that the work environment of non-medical employees was 82% answered they were comfortable in the hospital environment and 17% were uncomfortable, Employee engagement was 93% stated engaged and 7% actively disengaged and based on job satisfaction, namely 85% feel satisfied with their work and 15% are dissatisfied. Suggestions for the hospital are to improve the work environment by paying attention to non-physical indicators, maintaining employee engagement of engaged employees and motivating actively disengaged employees to remain enthusiastic at work and be able to contribute to the hospital, increase job satisfaction through aspects related to employee attitudes and cooperation between superiors and fellow employees

Keywords: work environment, *employee engagement*, job satisfaction

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Employee engagement* sebagai sikap positif karyawan terhadap suatu organisasi yaitu karyawan memiliki keterikatan dalam bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja demi kepentingan organisasi (Noni, 2021). Sementara Kepuasan kerja merupakan suatu sikap

karyawan yang berhubungan dengan beberapa faktor yang berpengaruh dengan hasil kinerja seperti situasi dan kondisi kerja, imbalan yang didapat dan faktor yang lainnya. Sehingga, kepuasan kerja juga dapat memberikan sisi positif bagi diri sendiri dan bagi rumah sakit (Lestari & Triani, 2020).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam diri karyawan dan yang berada di sekitarnya dalam menjalani tugas-tugasnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja berkaitan dengan diri sendiri dan

kinerja karyawan (Anandita, et al., 2021). Lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja memiliki peran penting untuk karyawan di Rumah Sakit Hermina Bogor. Oleh karena itu, karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memiliki rasa keterlibatan dan keinginan untuk berkontribusi yang membuat karyawan nyaman berada di lingkungan tersebut.

Penelitian di Rumah Sakit Umum Ganesha, ketidakpuasan kerja karyawan diakibatkan oleh stres kerja yang dialami perawat. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk. Disimpulkan bahwa stres dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk (Sari, 2022).

Penelitian lain di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan, karyawan yang mengambil cuti disebabkan oleh stres pada saat di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi stres kerja dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah cenderung berdampak pada stres kerja (Sundawa, 2019).

Manajemen RS Hermina Bogor sudah berupaya meningkatkan *employee engagement*, lingkungan yang nyaman untuk karyawan melakukan aktivitas dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan permasalahan bahwa, karyawan yang *resign* disebabkan oleh tingkat stres tinggi karena beban kerja yang berlebih. Mengingat pentingnya lingkungan kerja, *employee engagement* dengan kepuasan kerja karyawan non medis untuk mendukung operasional di RS Hermina Bogor. berdasarkan permasalahan di rs maka penelitian dilakukan untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan non medis di RS Hermina Bogor.

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi rumah sakit tentang lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan non medis di RS Hermina Bogor.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Kekuatan yang berada di luar organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja disebut sebagai lingkungan kerja (Gultom, 2021). Hal yang dapat memotivasi baik atau buruk bagi karyawan untuk mencapai tujuan kerjanya, yaitu tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya (Ekawati, et al., 2022). Lingkungan kerja merupakan suatu wilayah

karyawan melakukan aktivitas kerja, metode seseorang bekerja ketika dihadapi pekerjaan individu dan kelompok (Fandiyanto, 2021).

Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat indikator lingkungan kerja adalah penerangan pada tempat kerja, temperatur atau suhu udara, dekorasi ruang kerja, keamanan pada lingkungan kerja dan sirkulasi udara (Herdinawan, 2018).

Employee Engagement

Suatu tujuan organisasi dapat tercapai dengan cara inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja, usaha serta ketekunan yang dimiliki individu terhadap tujuan yang jelas (Puspitawati, et al., 2020). *Employee engagement* merupakan sikap positif karyawan yang memiliki keterikatan dengan organisasi dan mempunyai kompetensi dalam hal bekerja, sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Noni, 2021).

Ciri-Ciri Employee Engagement

Adapun keterikatan karyawan dengan pekerjaannya (Arista, 2019) sebagai berikut:

1. Dapat meningkatkan keterampilan dengan memiliki sikap kreativitas tinggi, positif dan fokus.
2. Senang dalam melakukan pekerjaan dan memahami kontribusi mereka pada perusahaan.
3. Karyawan dapat mempercayai misi dan memberikan yang terbaik kepada organisasi.

Aspek Employee Engagement

Tiga aspek *employee engagement* (Arista, 2019) sebagai berikut:

- a. Semangat
Dapat dikategorikan dengan memiliki kesungguhan dalam bekerja, mental yang kuat dan kegigihan dalam menghadapi beban kerja.
- b. Dedikasi
Mengorbankan tenaga dan pikiran, antusiasme tinggi, serta memiliki suatu tantangan dalam setiap individu.
- c. Penyerapan
Penyerapan dikarakteristikkan dengan memiliki kesenangan kerja dalam bekerja dan individu sulit untuk lepas dari pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Apabila karyawan merasakan senang menjalankan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Meidita, 2019). Kepuasan kerja ialah sikap terhadap hasil kerja

seseorang. Sehingga, karyawan dapat menunjukkan penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Tamali & Munasip, 2019). Suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi disebut sebagai kepuasan kerja (Citra & Fahmi, 2019).

Penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat *individual*, karena seseorang berhak menilai tingkat kepuasannya sendiri sesuai dengan sistem nilai yang berlaku (Citra & Fahmi, 2019). Definisi lain kepuasan kerja yaitu hanya meratakan hasil perbandingan suatu kondisi dan tidak ada yang mutlak serta tidak terbatas. Oleh karena itu, karyawan dapat mencerminkan pengalaman kerja yang menyenangkan serta harapan di masa depan (Susyanto, 2019).

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Meidita, 2019) sebagai berikut:

1. Faktor karyawan: Kecerdasan IQ, kondisi fisik, masa kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian.
2. Faktor pekerjaan: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat/golongan, jaminan finansial, interaksi sosial, kesempatan promosi jabatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian deskriptif kuantitatif pada karyawan non medis RS Hermina Bogor. Data yang diambil berupa data lingkungan dan kepuasan kerja/*employee engagement* pada bulan Maret 2022 dengan menyebarkan kuesioner.

Cara Pengambilan Data

Data yang dikumpulkan yaitu data primer berupa data *employee engagement* karyawan non medis RS Hermina Bogor. Populasi yang diambil sejumlah 175 karyawan non medis. Data yang diambil berjumlah 64 orang menggunakan rumus slovin. Kemudian, disebarkan kuesioner *employee engagement* dengan memberikan jawaban sangat ya, ya, tidak dan sangat tidak. Adapun perhitungan rumus slovin untuk menentukan sampel, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{175}{1 + 175 \cdot (0,1^2)} = 64$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

N = Ukuran populasi
e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yaitu e = 0,1(10%)

Pengolahan Data

Pengolahan data, sebagai berikut:

1. Mengelompokkan data jawaban responden dengan benar. Sehingga dapat dihitung dan menjadi sebuah tabel yang membuat hasil tersebut disepakati untuk mendapat gambaran mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja.
2. Metode statistik yang menggunakan angka-angka dalam perhitungan dan dikategorikan menggunakan tabel.

Analisis Data

Analisis data univariat dan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dan menghasilkan distribusi persentase dapat dikemukakan pada bagian ini. Responden telah memberikan jawaban mengenai gambaran karakteristik responden, lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan non medis RS Hermina Bogor. Berikut ini merupakan hasil dan pembahasan:

HASIL

1. Gambaran Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di RS Hermina Bogor, dengan responden berjumlah 64 karyawan non medis. Pengambilan data dilakukan pada bulan Maret 2022. Gambaran karakteristik responden bertujuan untuk mengetahui keberagaman responden berdasarkan jenis kelamin, status karyawan, usia, masa kerja dan unit kerja karyawan serta sejalan dengan tujuan penelitian.

Berikut ini adalah persentase karakteristik responden yang ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Karyawan Non Medis dengan n=64

Karakteristik		n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	38
	Perempuan	40	62
Karyawan	Kontrak	0	0
	Tetap	64	100
Usia	21-30	13	20
	31-40	31	48
	41-50	15	23
	51-60	5	8
	61-70	0	0
Masa Kerja	0-2 tahun	1	2
	2,1-5 tahun	7	11
	5,1-10 tahun	19	30
	10,1-15 tahun	14	22
	15,1-20 tahun	16	25
	≥20,1 tahun	7	11
Bidang/Unit Kerja	Staf Direksi	4	6
	Keuangan	13	20
	HRD	5	8
	Marketing	12	19
	JKN	2	3
	Penunjang umum	25	39
	Mutu& akreditasi	3	5

Sumber: data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1 diketahui dari 64 orang telah memberikan jawabannya mengenai karakteristik responden dan hasilnya sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik jenis kelamin responden laki- laki sebanyak 24 (38%) dan paling dominan perempuan sebanyak 40 (63%) karyawan.

b. Status Karyawan

Karakteristik status karyawan 64 (100%) responden sebagai karyawan tetap di RSHermina Bogor.

c. Usia Responden

Karakteristik usia responden yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 13 (20%), karyawan berusia 31 -

40 tahun sebanyak 32 (48%) karyawan, lalu sebanyak 15 (23%) karyawan berusia 41 - 50 tahun dan karyawan yang berusia 51 - 60 tahun sebanyak 5 (8%). Oleh karena itu, mayoritas karyawan non medis berusia 31 - 40 tahun.

d. Masa Kerja Responden

Karakteristik masa kerja responden yang memiliki masa kerja 0 - 2 tahun sebanyak 1 (2%), lalu karyawan dengan masa kerja 2 tahun 1 bulan - 5 tahun sebanyak 7 (11%), sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 5 tahun 1 bulan - 10 tahun sebanyak 19 (30%), sedangkan masa kerja 10 tahun 1 bulan - 15 tahun sebanyak 14 (22%) karyawan, sebanyak 16 (25%) karyawan memiliki masa kerja 15 tahun 1 bulan - 20 tahun dan masa kerja karyawan ≥ 20 tahun 1 bulan sebanyak 7 (11%).

e. Unit Kerja Responden

Karakteristik unit kerja responden pada staf direksi sebanyak 4 (6%) karyawan, sedangkan unit keuangan sebanyak 13 (20%) karyawan, sebanyak 5 (8%) karyawan di unit *Human Resource Development* (HRD), lalu karyawan di unit marketing sebanyak 12 (19%), sementarakaryawan di unit Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebanyak 2 (3%), Sebagian besar karyawan di unit penunjang umum sebanyak 25 (39%) serta sebanyak 3 (5%) karyawan di unit mutu & akreditasi.

Lingkungan Kerja Karyawan Non Medis

Lingkungan kerja ialah keadaan karyawan ketika melakukan pekerjaannya sehari-hari dan mempunyai makna penting dalam menyelesaikan tugasnya (Siregar & Sihaloho, 2019). Berikut ini adalah persentase responden terhadap lingkungan kerja yang ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2. Persentase Responden terhadap Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Sangat Ya		Ya		Tidak		Sangat Tidak		Total %
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Apakah di lingkungan kerja ada pihak yang mendorong para karyawan untuk berprestasi?	7	11	46	72	11	17	0	0	100
2. Apakah pendapat karyawan diperhitungkan dalam lingkungan kerja?	4	6	54	84	6	9	0	0	100
3. Apakah para karyawan memiliki teman baik dalam lingkungan kerja?	12	19	43	67	9	14	0	0	100
4. Apakah para karyawan merasa nyaman (tidak stres) bekerja di Hermina?	1	2	44	69	18	28	1	2	100

Berdasarkan tabel 2 diketahui dari 64 orang telah memberikan jawabannya mengenai lingkungan kejadian hasilnya sebagai berikut:

- a. Pertanyaan 1, menyatakan bahwa 7 (11%) responden menjawab sangat ya, lalukaryawan yang menjawab ya sebanyak 46 (72%) dan 11 (17%) responden menjawab tidak.
- b. Pertanyaan 2, berdasarkan hasil responden yang menjawab sangat ya sebanyak 4 (6%) karyawan, paling dominan yang menjawab ya sebanyak 54 (84%) dan 6 (9%) karyawan menjawab tidak.
- c. Pertanyaan 3, hasil responden sebanyak 12 (19%) menjawab sangat ya, lalu yang menjawab ya sebanyak 43 (67%) karyawan dan sebanyak 9 (14%) karyawan menjawab tidak.
- d. Pertanyaan 4, berdasarkan hasil responden 1 (2%) karyawan menjawab sangat ya, paling dominan yang menjawab ya sebanyak 44 (69%), sementara yang menjawab tidak sebanyak 18 (28%) dan 1 (2%) karyawan menjawab sangat tidak.

2. *Employee Engagement* Karyawan Non Medis

Karyawan yang bangga dan memiliki hubungan kuat dengan pekerjaannya, serta percaya bawah suatu organisasi akan menghargai apa yang mereka lakukan untuk memperoleh keberhasilan organisasi (Fajardika, et al., 2022). Berikut ini adalah persentase responden *employee engagement* yang ditampilkan pada tabel 3.

Tabel 3. Persentasi Responden terhadap *Employee Engagement*

Item Pertanyaan	Sangat Ya		Ya		Tidak		Sangat Tidak		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	%
1. Apakah para karyawan mengetahui yang perusahaan harapkan dan sebaliknya?	21	33	41	64	2	3	0	0	100
2. Apakah para karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya?	11	17	49	77	4	6	0	0	100
3. Apakah misi dan tujuan perusahaan membuat karyawan merasa penting dalam pekerjaannya?	8	13	52	81	4	6	0	0	100
4. Apakah rekan kerja selalu melakukan hal yang terbaik dalam pekerjaan?	7	11	49	77	8	13	0	0	100

Berdasarkan tabel 3 diketahui 64 responden telah memberikan jawaban mengenai *employee engagement*. Adapun hasilnya sebagai berikut:

1. Pertanyaan 1, berdasarkan hasil responden sebanyak 21 (33%) menjawab sangat ya, sementara yang menjawab ya sebanyak 41 (64%) dan 2 (3%) karyawan menjawab tidak.
2. Pertanyaan 2, berdasarkan hasil responden, karyawan yang menjawab sangat ya sebanyak 11 (17%), paling dominan menjawab ya sebanyak 49 (77%), sementara yang menjawab tidak sebanyak 4 (6%) karyawan.
3. Pertanyaan 3, berdasarkan hasil responden sebanyak 8 (13%) karyawan menjawab sangat ya, kemudian karyawan yang menjawab ya sebanyak 52 (81%) dan 4 (6%) menjawab tidak.
4. Pertanyaan 4, berdasarkan hasil responden, karyawan yang menjawab sangat ya sebanyak 7 (11%), paling dominan menjawab ya sebanyak 49 (77%), sementara yang menjawab tidak sebanyak 8 (13%) karyawan.

3. *Kepuasan Kerja* Karyawan Non Medis

Kondisi pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi dapat dilihat dari aspek tingkat kepuasan kerja karyawan. Karena semakin rendah kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan dan produktivitas rendah. Kepuasan kerja yaitu suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan perasaan individu untuk berprestasi dan sukses dalam karirnya (Dewi & Adriyani, 2020). Berikut ini adalah persentase responden kepuasan kerja yang ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4. Persentase Responden terhadap Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Sangat Ya		Ya		Tidak		Sangat Tidak		Total %
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Apakah para karyawan menggunakan material dan peralatan yang layak untuk bekerja?	7	11	52	81	5	8	0	0	100
2. Apakah atasan tidak mudah memarahi para karyawan?	6	9	52	81	6	9	0	0	100
3. Apakah dalam 7 hari terakhir para karyawan pernah mendapat pujian atau penghargaan dari atasan?	2	3	40	63	21	33	1	2	100
4. Apakah atasan memperhatikan dan mempertimbangkan perasaan para karyawan sebagai manusia?	9	14	51	80	4	6	0	0	100
5. Apakah dalam 6 bulan terakhir ada yang menyampaikan bagaimana kinerja karyawan selama ini?	5	8	45	70	14	22	0	0	100
6. Apakah pada setahun terakhir karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang?	9	14	49	77	6	9	0	0	100

Berdasarkan tabel 4 diketahui 64 responden telah memberikan jawaban mengenai kepuasan kerja. Adapun hasilnya sebagai berikut:

- Pertanyaan 1, berdasarkan hasil responden sebanyak 7 (11%) karyawan menjawab sangat ya, paling dominan menjawab ya sebanyak 52 (81%) karyawan dan 5 (8%) menjawab tidak.
- Pertanyaan 2, berdasarkan hasil responde yang menjawab sangat ya sebanyak 7 (11%) karyawan, sementara sebanyak 52 (81%) menjawab ya dan 6 (9%) karyawan menjawab tidak.
- Pertanyaan 3, berdasarkan hasil responde sebanyak 2 (3%) karyawan menjawab sangat ya, sementara yang menjawab ya 40 (63%) dan sebanyak 21(33%) menjawab tidak.
- Pertanyaan 4, berdasarkan hasil responden yang menjawab sangat ya sebanyak 9 (14%) karyawan, paling dominan menjawab ya sebanyak 51 (80%) dan menjawab tidak 4 (16%) karyawan.
- Pertanyaan 5, berdasarkan hasil responden sebanyak 5 (8%) karyawan menjawab sangat ya, sementara yang menjawab ya sebanyak 45 (70%) dan 14 (22%) karyawan menjawab tidak.
- Pertanyaan 6, berdasarkan hasil responden yang menjawab sangat ya sebanyak 9 (14%) karyawan, paling dominan menjawab ya

sebanyak 49 (77%) dan 6 (9%) karyawan menjawab tidak

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik setiap karyawan memiliki perbedaan, yang termasuk karakter individu (Annisa, 2020), sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja melainkan tingkat absensi karyawan, karena mayoritas karyawan perempuan sebanyak 40 (63%).

b. Usia Pada indikator

usia karyawan non medis RS Hermina mayoritas berumur 31-40 tahun. Oleh karena itu, karyawan yang profesional semakin bertambahnya usia kepuasan kerja terus meningkat dan memiliki batas maksimal usia sampai 60 tahun. Pada penelitian RSIA X Surabaya menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi dengan bertambahnya usia, karena semakin tinggi kepuasan atas pekerjaannya maka semakin tinggi pula motivasi seorang karyawan (Bekti, 2018).

c. Masa Kerja

Masa kerja karyawan non medis dominan 5 tahun 1 bulan - 10 tahun. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi masa kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja, sedangkan masa kerja rendah maka kepuasan kerja rendah. Penelitian RSIA X Surabaya menyatakan kepuasan kerja dapat meningkat seiring dengan lamanya masa kerja seorang karyawan. (Bekti, 2018).

2. Persentase Lingkungan Kerja, *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja

Kelancaran operasional suatu organisasi dapat dilihat dari aspek lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan. RS Hermina Bogor memiliki indikator karyawan dinyatakan nyaman di lingkungan, karyawan yang *engaged* dalam *employee engagement* dan kepuasan kerja yaitu minimal 80%. Berikut ini adalah persentase lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan non medis RS Hermina Bogor yang ditampilkan pada tabel 5.

Tabel 5. Persentasi Lingkungan Kerja, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis RS Hermina Bogor

Variabel	Sangat Ya		Ya		Tidak		Sangat Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	Σ	%
Lingkungan Kerja	24	9	187	73	44	17	1	0	4	100
Employee Engagement	47	18	191	75	18	7	0	0	4	100
Kepuasan	38	10	289	75	56	15	1	0	6	100

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan persentase lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan non medis sebagai berikut:

- a. Pada variabel lingkungan kerja, 82% karyawan merasa nyaman di lingkungan RS Hermina Bogor, sementara 17% karyawan yang merasa tidak nyaman. Indikator karyawan yang merasa tidak nyaman yaitu karyawan merasa stres bekerja di Hermina. Sementara indikator karyawan yang merasa nyaman yaitu pendapat karyawan diperhitungkan dalam lingkungan kerja. Penelitian di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin Tahun 2020, hasil persentase lingkungan kerja karyawan sebesar 76%, karena dengan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dan mampu menghasilkan kinerja yang baik (Ardianto, et al., 2021). Lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan dapat berbentuk fisik dan non fisik. Sehingga, hal tersebut mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari (Anandita, et al., 2021). Jenis-jenis lingkungan kerja sebagai berikut:
 1. Lingkungan kerja fisik yaitu keadaan yang berbentuk fisik disekitar tempat kerja dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Qomariyah & Jufri, 2019). Adapun indikator lingkungan kerja fisik (Deandra, 2019) sebagai berikut: Bangunan tempat kerja yang nyaman dan aman bagi keselamatan kerja, Memiliki alat kantor yang memadai, Memiliki fasilitas untuk beristirahat, Tersedianya sarana angkutan untuk karyawan
 2. Lingkungan kerja non fisik merupakan

seluruh keadaan terkait hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan (Qomariyah & Jufri, 2019). Adapun indikator lingkungan kerja non fisik (Deandra, 2019) sebagai berikut: Memiliki hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja, memiliki komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, membangun kerja sama yang baik antar karyawan secara efektif dan efisien.

- b. Variabel *employee engagement* yaitu 93% karyawan yang *engaged* dan *actively disengaged* yaitu 7%. Oleh karena itu, mayoritas karyawan *engaged* pada indikator misi dan tujuan perusahaan membuat karyawan merasa penting dalam pekerjaannya, serta karyawan *actively disengaged* pada indikator keterikatan rekan kerja dan kualitas kerja yang rendah. Penelitian di Rumah Sakit Avicena Bireuen, hasil persentase *employee engagement* pada karyawan *engaged* berjumlah 90% dalam indikator perusahaan memberikan toleransi terhadap kebhinekaan suku, agama dan ras, serta karyawan yang *actively disengaged* berjumlah 23% pada hubungan personal antara bawahan dengan atasan dan rekan kerja (Asuro, 2018). Inisiatif suatu karyawan merupakan dorongan untuk mengendalikan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal (Murtisari, et al., 2017). Kemampuan karyawan untuk mencapai target kinerja yang tinggi berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk mengelola *employee engagement* (Tarmedi, et al., 2019). Keterikatan karyawan terhadap perusahaan meliputi tiga jenis (Puspitawati, et al., 2020) sebagai berikut:
 - i. *Engaged*. Karyawan yang memiliki semangat dalam bekerja dan antusiasme.
 - ii. *Not Engaged*. Merupakan karyawan yang tidak memberikan kontribusi pada perusahaan, rendahnya motivasi dalam bekerja dan tidak memiliki rasa bangga terhadap organisasi.
 - iii. *Actively Disengaged*. Karyawan yang memberikan dampak negatif terhadap organisasi dan menunjukkan sikap acuh dalam beban kerja yang sudah ditentukan
 Indikator rendahnya *employee engagement* dapat dilihat dari kualitas kerja yang rendah, karyawan yang *resign* dan meningkatnya ketidakhadiran karyawan (Tarmedi, et al., 2019).

- c. Berdasarkan variabel kepuasan kerja ialah hasil 85% responden yang merasa puas dan 15% merasa tidak puas. Indikator karyawan yang merasa puas yaitu para karyawan menggunakan material dan peralatan yang layak untuk bekerja, serta atasan memperhatikan dan mempertimbangkan perasaan para karyawan sebagai manusia. Sedangkan indikator karyawan yang tidak merasa puas yaitu dalam 7 hari terakhir para karyawan tidak pernah mendapat pujian atau penghargaan dari atasan.

Penelitian di Rumah Sakit Avicena Bireuen hasil persentase kepuasan kerja karyawan ialah berjumlah 85% pada indikator hubungan rekan kerja terjalin baik dan karyawan yang merasa tidak puas berjumlah 37% pada indikator atasan tidak membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (Asuro, 2018) Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja dan kerjasama atasan dengan sesama karyawan, karena karyawan yang rendah tingkat kepuasan kerja menyebabkan penurunan kinerja (Arjanggal, et al., 2022).

Adapun indikator kepuasan kerja (Deandra, 2019) sebagai berikut:

- i. Pekerjaan itu sendiri, yaitu kemajuan karyawan dilihat dari aspek tugas pekerjaan yang dianggap menarik, berkesempatan untuk terus belajar dan menerima tanggung jawab.
- ii. Gaji atau upah, sebagai salah satu faktor dalam kepuasan kerja yang diterima karyawan dan dianggap pantas dibandingkan dengan oranglain.
- iii. Promosi, yaitu memiliki peluang untuk maju dalam pengembangan karir.
- iv. Pengawasan, ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan. Pertama yaitu ketertarikan personal dan peduli pada karyawan dengan memberikan nasehat serta membangun komunikasi yang baik. Kedua, pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- v. Rekan Kerja, yaitu hubungan yang baik dengan rekan kerja secara sosial dalam pekerjaan, dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan dan membawa hasil positif pada kepuasan kerja.
- vi. Kondisi Kerja, ialah membangun suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pada organisasi tersebut.

KESIMPULAN

Hasil persentase karyawan non medis untuk mengetahui lingkungan kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja karyawan non medis di RS Hermina Bogor terdapat 82% menjawab nyaman berada di lingkungan RS dan 17% tidak nyaman.
2. *Employee engagement* berjumlah 93% dinyatakan *engaged* dan 7% *actively disengaged*.
3. Berdasarkan kepuasan kerja yaitu 85% merasakan puas atas pekerjaannya dan 15% tidak puas

SARAN

untuk pihak rumah sakit yaitu:

1. Meningkatkan lingkungan kerja dengan memperhatikan indikator non fisik, sebagai berikut:
 - a. Memiliki komunikasi yang baik antar atasan dengan menghargai setiap pendapat karyawan
 - b. Memberikan dorongan untuk tetap berprestasi dengan menambahkan insentif pada karyawan teladan
 - c. Melakukan *bonding* antar rekan kerja dengan memberikan apresiasi dalam bentuk perilaku dan tindakan, karena dapat mempengaruhi situasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta agar karyawan nyaman beraktivitas lingkungan RS Hermina Bogor.
2. Mempertahankan *employee engagement* karyawan yang *engaged* dan memotivasi karyawan *actively disengaged* untuk tetap bersemangat dalam bekerja serta dapat memberikan kontribusi pada rumah sakit.
3. Meningkatkan kepuasan kerja melalui aspek-aspek yang berkaitan dengan sikap karyawan serta kerjasama atasan dan sesama karyawan, sebagai berikut:
 - a. Atasan tidak mudah memarahi karyawan
 - b. Atasan memberikan pujian atas hasil kerja karyawan
 - c. Atasan memperhatikan dan mempertimbangkan perasaan para karyawan sebagai manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Anandita, S. R., Taqiyuddin, A., Wahono, H. T. T. & Negoro, R. B. K., (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang). *MARGINECO: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis*, Volume 5, pp. 28-33.
- Annisa, A. A., (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Ponorogo*. [Diakses 9 Juni 2022].
- Ardianto, E. T., Farlinda, S. & Wati, T. G., (2021). Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Berdasarkan Lingkungan dan Motivasi Petugas Assembling RSUD Dr. Hasan Sadikin Tahun 2020. *Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, Volume 2, pp. 255-263.
- Arista, D. W. (2019). *Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. [Diakses 15 Mei 2022].
- Arjanggi, R., Rosyid, H. . F. & Kingkin, P. (2022). Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Royal Korindah Di Purbalingga. *Proyeksi*, Volume 5, pp. 17-32.
- Asuro, S. (2018). Survey Mengenai Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Turnover Intension Pada Karyawan Rumah Sakit Avicena Bireuen. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Volume Vol.3. No.2, pp. 51-61.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Volume 6, pp. 156-163.
- Citra, L. M. & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume Vol 2, No. 2, pp. 214-225.
- Deandra, T. M. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non-Medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru). *JOM FISIP*, Volume 6, p. 5.
- Dewi, I. G. A. M. & Adriyani, P. D. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen*, Volume 9, pp. 3463-3485.
- Ekawati, S., Yusianto, Y. & F. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Auto Prima Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume 4, pp.107-114.
- Fajardika, Sebastian, R., Siregar, L. M. & Hakim, A. R. (2022). Pengaruh Perceived Prganizational Support Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial Di PT X. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, Volume 2, pp. 42-49.
- Fandiyanto, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Passific Ami Anton Klatakan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, Volume 19, No. 1, pp. 32-47.
- Gultom, L. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. *JOMFISIP*, Volume 8, p. 11.
- Herdinawan, F. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Lestari, I. & Triani, M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journa of Management Studies*, Volume 7, pp. 165-174.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, pp. 226-237.
- Murtisari, M., & Eka, Y. S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Darat PT ASDP Indonesia Ferry. *In Conference on Management and Behavioral Studies*.
- Noni, Z. R. D. (2021). *Analisis Pengaruh Teamwork, Lingkungan Kerja dan Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Rumah Sakit Umum Kartini Jepara*. [Online][Diakses 2 April 2022].
- Puspitawati, H., Hubeis, M. & Arianti, W. P. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di

-
- Pewiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Volume Volume 13, pp. 31-48.
- Qomariyah, S. N. & Jufri, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *MARGIN ECO : Jurnal Bisnis dan Perkembangan Bisnis*, Volume 3 NO. 1, p. 16.
- Sari, N. K. O. (2022). Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Volume 2, pp. 202-210.
- Siregar, H. & Sihalo, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Volume 9, pp. 273-281. Sundawa, M., 2019. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan RSUD Mitra Medika Medan*. [Online].
- Susyanto, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dalam Menghadapi Perubahan. Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, Volume 21.
- Tamali, H. & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, pp. 55-68.
- Tarmedi, E., Senen, S. H. & Gunawan, R. (2019). Analisis Kondisi Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Employee Engagement pada Karyawan Bagian Produksi Industri Manufaktur di Cimahi. *Journal of Business Management Education (JBME)*, Volume 4, pp. 88-99.