

LINGKUNGAN KERJA PEGAWAI PADA INSTALASI PEMELIHARAAN SARANA DAN PRASARANA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIBABAT KOTA CIMAH

Dermawan Supriatna

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Cimahi
Jl. Raya Cibeber No. 148, Cimahi Selatan

Abstrak : Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibabat Kota Cimahi dalam upaya memaksimalkan fungsi pelayanannya perlu didukung oleh tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi yang baik. Hal tersebut perlu didukung oleh iklim organisasi yang baik, antara lain terwujudnya lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik yang memadai. Instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana RSUD Cibabat Cimahi termasuk salah satu instalasi yang sangat vital dalam rangka mendukung pelayanan rumah sakit yang optimal.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Informan berjumlah 7 orang yang dipilih secara *purposive*, dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian, data dianalisis dengan tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja pada Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi yang diukur berdasarkan dimensi lingkungan fisik dan non fisik secara umum telah dinilai baik. Namun, lingkungan fisik dengan indikator berupa bangunan gedung masih memperoleh penilaian kurang baik, karena ruang Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Cibabat Kota Cimahi, berdasarkan indikator bangunan gedung belum sepenuhnya dikategorikan bangunan yang ideal untuk menopang kinerja pegawai yang memadai; (2) Faktor pendorong lingkungan kerja di RSUD Cibabat Kota Cimahi antara lain, letak bangunan berada di tengah-tengah kota, faktor penerangan yang baik di tempat kerja, perhatian manajemen dan pegawai terhadap kerusakan-kerusakan yang terjadi pada sarana dan prasarana yang dimiliki cukup baik; (3) Faktor penghambat lingkungan kerja di RSUD Cibabat Kota Cimahi antara lain adalah faktor kebisingan lalu lintas, faktor wilayah dan cuaca, dimana posisi RSUD Cibabat Kota Cimahi relatif berada di dataran rendah sehingga ketika musim hujan sedang terkendala oleh banjir yang terjadi di sekitar rumah sakit.

Kata Kunci: lingkungan kerja pegawai, instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana, rumah sakit

1. Pendahuluan

Kesehatan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai cita-cita bangsa Indonesia. Seseorang dinyatakan dalam keadaan sehat apabila memiliki kondisi sehat secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi (UU RI No 36 Tahun 2009). Saat ini perkembangan pelayanan kesehatan di Indonesia mengalami kemajuan pesat. Setiap fasilitas kesehatan berlomba-lomba menunjukkan keunggulannya dalam memberikan pelayanan.

Kesehatan merupakan kondisi sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang produktif secara ekonomis (Ps. 1 point (1) UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan). Karena itu kesehatan merupakan dasar dari diakuinya derajat kemanusiaan. Tanpa kesehatan, seseorang menjadi tidak sederajat secara kondisional. Tanpa kesehatan, seseorang tidak akan mampu memperoleh hak-haknya yang lain. Seseorang yang tidak sehat dengan sendirinya akan berkurang haknya atas hidup, tidak bisa memperoleh dan menjalani pekerjaan yang layak, tidak bisa menikmati haknya untuk berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pendapat, dan tidak bisa memperoleh pendidikan demi masa depannya. Singkatnya, seseorang tidak bisa menikmati sepenuhnya kehidupan sebagai manusia.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan para pegawai, diantaranya adalah lingkungan kerja yang baik, kondusif dan terkoordinasi (Ramma, 2017: 36). Tumbuhnya sebuah organisasi yang berorientasi pada pelayanan maupun profit harus didukung oleh

lingkungan kerja yang baik. Pengertian lingkungan kerja yang baik adalah situasi dan suasana kerja yang kondusif dan nyaman. Lingkungan kerja yang dimaksud, meliputi komunikasi antara atasan dan bawahan, *teamworking*, *networking*, *reward and punishment*, *time schedule* kegiatan yang tertata, dan hubungan organisasi dengan *external stakeholder*. Seyogyanya, perusahaan adalah rumah yang nyaman bagi penghuninya. Kenyamanan lingkungan kerja harus menjadi prioritas utama sehingga pegawai merasa nyaman dan *betah* bekerja. Kenyamanan ini akan membuat prioritas dan target organisasi dapat terpenuhi tepat waktu, bahkan bisa lebih cepat. Indikator utama dari lingkungan kerja yang nyaman terlihat hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan ibarat keluarga, atasan seperti orang tua yang siap memberikan ilmu dan pengalamannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibabat Cimahi dalam upaya memaksimalkan fungsi pelayanannya perlu didukung oleh tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi yang baik. Untuk menjaga kompetensi tenaga kesehatan, baik tenaga medis maupun tenaga non medis perlu didukung oleh iklim organisasi yang baik, antara lain terwujudnya lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik yang memadai. Instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana

RSUD Cibabat Cimahi termasuk salah satu instalasi yang sangat vital dalam rangka mendukung pelayanan rumah sakit yang optimal.

Salah satu tugas pokok Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana adalah pemeliharaan administrasi dan logistic, teknisi elektromedis, AC & Refrigerator Pendingin, air, plumbing dan perpipaan, telekonimkasi PABX, listrik/elektrikal dan mekanikal, pemeliharaan gedung bangunan & pertukangan, serta gas central dan bejana tekan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah. penelitian deskripsi secara garis besar merupakan kegiatan penelitian yang hendak membuat gambaran atau mencoba mencandra suatu peristiwa atau gejala secara sistematis, faktual dengan penyusunan yang akurat.

Metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan yaitu metode kualitatif lebih bisa dan mudah menyesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, metode ini menyajikan hakekat hubungan antara peneliti dan responden secara langsung dan metode ini lebih peka sehingga dapat menyesuaikan diri dan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi peneliti. Penelitian diarahkan untuk mendapatkan fakta-fakta yang berhubungan dengan lingkungan kerja pada Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi. Penerapan pendekatan kualitatif dengan pertimbangan kemungkinan data yang diperoleh di lapangan berupa data dalam bentuk fakta yang perlu adanya analisis secara mendalam. Maka pendekatan kualitatif akan lebih mendorong pada pencapaian data yang bersifat lebih mendalam terutama dengan keterlibatan peneliti sendiri di lapangan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menjadi instrument utama dalam mengumpulkan data yang dapat berhubungan langsung dengan instrument atau objek penelitian.

3. Pembahasan

Analisis deskriptif data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan informan dapat diketahui bagaimana tanggapan informan terhadap setiap dimensi dari variabel yang sedang diteliti. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pegawai pada Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.

Lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah organisasi ataupun kantor yang memiliki banyak pegawai yang bekerja. Lingkungan kerja inilah yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, karena merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, tetapi mempunyai pengaruh besar atas pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh organisasi sehingga organisasi harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Lingkungan kerja merupakan hal penting namun sering diabaikan. Lingkungan kerja mempengaruhi bagaimana kinerja suatu organisasi.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Data hasil penelitian berdasarkan hasil wawancara terhadap para informan berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai pada Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi, secara terperinci diuraikan sebagaimana berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
3. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
4. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan organisasi atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
5. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.

Berdasarkan tanggapan informan terhadap beberapa aspek ketersediaan bangunan tempat kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi, menurut informan dijelaskan sebagai berikut:

Menurut Kepala Sub Bagian Umum dan Perlengkapan Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi menjelaskan bahwa:

RSUD Cibabat Kota Cimahi saat ini telah memiliki prasarana berupa gedung/bangunan yang representatif untuk ukuran rumah sakit, letaknya strategis, berada di pusat kota, tata letak bangunan mempunyai nilai estetis. Dari tahun ke tahun senantiasa mendapatkan sentuhan untuk menghadirkan sebuah gedung kesehatan yang lebih memadai.

Demikian juga tanggapan yang disampaikan oleh Kepala Bagian Umum dan Program Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi yang menyatakan bahwa:

Bangunannya sudah bagus, demikian juga bangunan penunjang lainnya telah tersedia seperti tempat ibadah seperti masjid, demikian pula kantin tempat istirahat pegawai, lebih-lebih RSUD Cibabat ini letaknya di Pusat kota sehingga dengan sangat mudah pegawai mencari kebutuhan-kebutuhan pada saat jam kerja seperti makan siang dan lain sebagainya. Meskipun harus saya sampaikan secara apa adanya bahwa pada bagian-bagian tertentu di dalamnya, masih terdapat ruang-ruang kerja yang kurang memadai, sirkulasi udara kurnag memadai, dan ruangan yang relatif sempit, terutama ruang kerja pegawai pada bagian Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana rumah sakit.

Berdasarkan tanggapan informan sebagaimana dijelaskan di atas, dapat dikatakan bahwa, ketersediaan bangunan Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi sudah tersedia dengan baik, meskipun pada bagian-bagian tertentu di dalamnya belum sepenuhnya mencerminkan suatu gedung/bangunan yang memenuhi aspek kesehatan dan keselamatan kerja yang baik, seperti masih adanya ruangan

yang sirkulasi udaranya tidak optimal, serta ruang kerja yang sempit.

2) Peralatan Kerja yang Memadai

Kondisi lingkungan kerja memiliki peranan yang menentukan juga terhadap kinerja/prestasi pegawai, karena lingkungan yang tidak mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berakibat pada merosotnya kinerja. Seperti suasana bising, lingkungan kerja yang sempit, kotor, lampu penerangan yang kurang mendukung serta tempat kerja yang kurang strategis, karena sulitnya dijangkau oleh kendaraan, hubungan antara sesama pegawai dan masyarakat sekitarnya. Husnan (1997) mengemukakan bahwa “Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja”. Yang menjadi indikatornya adalah sebagai berikut keadaan penerangan, keadaan sirkulasi udara dan temperature di ruang kerja, keadaan perlengkapan kerja, keadaan Peralatan kerja, ketersediaan peralatan komunikasi.

3) Fasilitas

Fasilitas kerja Pegawai negeri sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi khususnya di Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana sebagai bentuk pelayanan terhadap pegawai yang dapat menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Dengan demikian fasilitas kerja yang disediakan oleh Kantor seperti meja kerja, kursi, lemari, komputer serta fasilitas lainnya merupakan alat atau sarana dan prasarana untuk membantu para pegawai agar lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Dengan fasilitas yang ada tersebut, para pegawai

akan merasa aman bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.

Yang menjadi permasalahan adalah apabila listrik padam maka segala aktivitas yang berhubungan dengan komputer tidak dapat dikerjakan. Selanjutnya perlengkapan kantor yang lainnya yang dapat mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor kursi, lemari dan bangunan, yang mendukung aktivitas sentral kegiatan organisasi utama seperti perkantoran. Dengan demikian fasilitas kerja pada setiap perkantoran berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya kantor tersebut. Demikian pula penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan pegawai, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para pegawai didalam menjalankan pekerjaannya.

4) Tersedianya Sarana Angkut

Berdasarkan UU No. 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas Angkutan Jalan menjelaskan bahwa angkutan pegawai merupakan angkutan orang dengan tujuan tertentu yang digunakan untuk pegawai yang diselenggarakan dengan menggunakan mobil penumpang umum atau mobil bus umum. Angkutan Khusus (Keputusan Menteri Perhubungan, 2003) adalah angkutan yang mempunyai asal dan/atau tujuan tetap, yang melayani antar jemput penumpang umum, antar jemput pegawai, permukiman, dan simpul yang berbeda. Pelayanan angkutan pegawai dilaksanakan dalam trayek yang melayani dari dan ke satu tujuan sentra kerja dengan

beberapa titik asal penumpang dengan ciri - ciri khusus mengangkut pegawai, berjadwal dan tidak boleh singgah di terminal, menggunakan mobil bus, menggunakan plat tanda nomor warna dasar kuning dengan tulisan hitam, pembayaran dilakukan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai, dan tidak menaikkan penumpang umum.

Kepala Bagian Umum dan Program Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi yang menyatakan bahwa:

Sampai saat ini, RSUD Cibabat Kota Cimahi tidak menyediakan fasilitas sarana angkutan pegawai, hal tersebut dikarenakan belum tersedianya anggaran khusus untuk itu, serta lokasi RSUD Cibabat yang mudah diakses oleh semua pegawai dengan berbagai moda transportasi yang ada, baik angkutan umum yang dimiliki oleh pemerintah daerah, maupun angkutan-angkutan lain milik swasta.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Salah satu faktor yang berperan dalam rangka mencapai tujuan organisasi adalah tersedianya tenaga kerja yang terampil dan berkualitas dalam organisasi. Hubungan yang baik yang serasi dan harmonis yang terjalin akan lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan yang baik antar pegawai akan menciptakan koordinasi dan komunikasi yang baik dalam bekerja sehingga semua itu akan berdampak terhadap pencapaian kinerja yang baik pada organisasi.

Namun sebaliknya, apabila hubungan yang terjalin antar pegawai kurang erat, maka motivasi kerja pegawai pun akan menurun sehingga akan berdampak negatif terhadap

kemajuan organisasi. Penilaian pegawai terhadap hubungan atasan dengan bawahan diukur berdasarkan kedekatan pegawai dengan sesama rekan kerja dalam satu bagian maupun rekan kerja pada bagian lain, baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Sejauh mana para pegawai dapat bekerjasama dan saling memberikan bantuan kepada rekan kerja, baik berupa saran, pemberian semangat, maupun bantuan lainnya, merupakan indikator kedekatan atau keeratan antar sesama pegawai terutama dalam lingkungan pekerjaan. Adapun kedekatan maupun keeratan antara sesama pegawai di luar pekerjaan diukur dari kedekatan hubungan pegawai dan pengetahuannya terhadap keluarga rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala Sub Bagian Kepegawaian RSUD Cibabat, menyatakan bahwa:

Sejauh ini, hubungan antar pegawai terjalin secara erat, baik dalam lingkup pekerjaan, maupun di luar pekerjaan. Sampai saat ini, belum pernah terjadi permasalahan yang sangat prinsip yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai di lingkungan RSUD Cibabat, semuanya berjalan dengan baik dan harmonis. Dalam hal pekerjaan, pegawai saling membantu, memberi saran dan masukan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab teman kerjanya, demikian juga di luar pekerjaan, mereka membangun hubungan kekeluargaan yang sangat baik. Bahkan, untuk menjaga keharmonisan antar pegawai, manajemen RSUD Cibabat seringkali membuat kegiatan *out door* untuk mempererat hubungan antar pegawai, di samping tujuan lainnya yang bersifat rekreatif.

2) Hubungan Atasan dengan Pegawai

Hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa senang atau tidak senang bekerja di suatu organisasi, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut kepemimpinan.

Pegawai merupakan aset organisasi yang menentukan keberhasilan organisasi melalui kinerja pegawai. Salah satu cara organisasi meningkatkan semangat kerja adalah dengan melakukan komunikasi yang baik antara pegawai dengan atasan sehingga dalam kendala permasalahan pribadi maupun masalah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Maka komunikasi sangat penting bagi pegawai karena dengan adanya komunikasi segala sesuatu masalah akan lebih mudah dicarikan solusi atau jalan keluar dari permasalahan tersebut, dengan adanya komunikasi yang baik maka diharapkan pegawai dapat bekerja secara maksimal. Manusia pekerja perlu diperlakukan berbeda-beda sesuai motif yang mendorongnya bekerja. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan, dipengaruhi oleh kebutuhan pribadi, tujuan dan persepsi orang tersebut, serta cara merealisasikan kebutuhan dan tujuan itu”.

Teori hubungan manusia adalah teori yang relevan untuk penelitian ini, dalam buku komunikasi organisasi (Pace dan Faules, 2006) mengemukakan bahwa Barnard, Roethlisberger dan Dickson (1939) menerbitkan laporan

mereka yang padat mengenai penelitian berskala besar yang membahas produktivitas dan hubungan – hubungan sosial di kompleks Hawthorne yang dimiliki Western Electric Company. Dikenal dengan nama “Manajemen dan pekerja” (*Management and the Worker*) penelitian tersebut menjadi lebih terkenal lagi dengan sebutan Studi Hawthorne (*The Hawthorne Studies*). Kesimpulan yang berkembang dari studi Hawthorne ini sering disebut efek *Hawthorne* (*The Hawthorne Effect*) yaitu pertama, perhatian terhadap orang – orang boleh jadi mengubah sikap dan perilaku mereka. Kedua, moral dan produktivitas dapat meningkat apabila para pegawai mempunyai kesempatan untuk berinteraksi satu sama lainnya.

Dalam kaitannya dengan hubungan antara atasan dan bawahan di lingkungan RSUD Cibabat Kota Cimahi, berdasarkan tanggapan informan, yaitu Kepala Sub Bagian Kepegawaian RSUD Cibabat, menyatakan bahwa:

Hubungan antara atasan dan bawahan di RSUD Cibabat Cimahi hubungan antar pegawai secara umum dapat dikatakan berjalan sebagaimana biasa, artinya tidak ditemukan kendala berarti dalam hubungan antara atasan dan bawahan di RSUD Cibabat Cimahi, meskipun demikian, pada dasarnya seringkali secara personal masih ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan, meskipun tidak sampai mengganggu pada kinerja mereka.

3) Kerjasama Antar Pegawai

Faktor kerjasama, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bagian Umum dan Program, dapat dilihat bahwa pegawai di RSUD Cibabat Kota Cimahi dalam melakukan pekerjaan lebih sering dikerjakan secara bersama-sama, namun tidak semua anggota berkontribusi dalam pengerjaan tugas. Tidak semua tugas harus dikerjakan secara bersama-sama.

Apabila setiap individu dapat mengerti tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan sebaik-baiknya, maka kinerja pegawai otomatis akan meningkat. Kemampuan dari setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya akan berdampak pada kinerja individu yang lainnya. Individu-individu yang terampil apabila dapat bekerja secara bersama-sama mengikuti pola dan sistem yang teruji akan membentuk kerjasama dalam pencapaian target dan tujuan bersama. Kerjasama dalam suatu organisasi atau instansi akan tercipta ketika semua individu-individu yang ada dapat memahami tugas yang dikerjakan. Hal ini didukung oleh Marnung dalam Widyaswari dan Ruhana (2016:29), kerjasama dalam tim akan menjadikan suatu daya dorong yang memiliki sinergisitas bagi setiap individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian sebagaimana diuraikan pada Bab sebelumnya tentang lingkungan kerja pegawai pada Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi yang diukur dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja Fisik pada Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi yang diukur indikator bangunan tempat kerja, peralatan yang memadai, fasilitas, dan tersedianya sarana angkut secara umum telah dinilai baik. Namun, dalam kaitannya dengan indikator bangunan gedung masih memperoleh penilai kurang baik, karena ruang Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Cibabat Kota Cimahi, berdasarkan indikator bangunan gedung belum sepenuhnya dikategorikan bangunan yang ideal untuk menopang kinerja pegawai yang memadai.
2. Lingkungan kerja non-fisik pada Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Cibabat Kota Cimahi yang diukur berdasarkan indikator hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dan karyawan, serta kerjasama antar karyawan secara umum telah memperoleh tanggapan yang baik dari para informan meskipun belum sepenuhnya optimal, seperti pada indikator hubungan atasan dan bawahan yang dinilai kurang optimal, meskipun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu *Mangkunegara*. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya*
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Apriani, Retno Wulan, et.al. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang*, Jurnal Universitas Diponegoro Semarang. Diterbitkan.
- Alex S. *Nitisemito*, 1982, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bungin, Burhan. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers. Jakarta
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru
- Lexy J. *Moleong*. 2005. *metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja. Rosdakarya
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi. Aksara.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo. 2002. *Pengantar Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Universitas.
- Tyssen, Theodore G. *Alih Bahasa : A. Hadayana Pudjaatmaka*. 2005. *Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula*. ARCAN, Jakarta.

