

# **Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di Pelayanan Kesehatan RSUD Banjarbaru**

## ***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ENVIRONMENTAL FACTORS AND MOTIVATION ON JOB SATISFACTION IN HEALTHCARE OF BANJARBARU HOSPITAL***

Husaini<sup>1</sup>, Riska Awalia<sup>2</sup> dan Lenie Marlinae<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani Km. 36,3 Banjarbaru, 70714, Indonesia  
Email: husainifawaz@yahoo.com

*Submitted : 2-5-2016, Revised : 23-5-2016, Revised : 12-7-2016, Accepted : 19-8-2016*

### ***Abstract***

*Healthcare providers have the function of organizing medical services, development of administration and financial implemented by medical record and service unit. Therefore, hospital should give a positive direction to achieve organization goals and employees' job satisfaction. The expectation is influenced by the work environment and motivation. This study aimed to analyze the influence of physical work environment (temperature and humidity), non-physical work environment (relationship among employees, relationship between employees and leaders) and motivation for job satisfaction in the medical record and service unit at Banjarbaru Hospital in 2015. The research design was cross-sectional through observational approach. The sample was 32 people. The research applied devices for measuring temperature and humidity, and questionnaires for motivation and job satisfaction assessment. The results revealed that humidity and temperature factors influence job satisfaction significantly. The influence of non-physical work environment on satisfaction was at p-value of 0.017, and the influence of motivation on job satisfaction was at p-value of 0.035. The study concluded that temperature, humidity, motivation and non-physical work environment were the factors of job satisfaction.*

*Key words : Environment factors, job satisfaction, motivation*

### **Abstrak**

Pelayanan kesehatan mempunyai fungsi menyelenggarakan pelayanan medis, pengembangan administrasi dan keuangan yang dilaksanakan unit kesehatan, terutama di rumah sakit, tetapi juga harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Harapan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi. Tujuan penelitian untuk menganalisis faktor lingkungan kerja fisik (suhu dan kelembaban), lingkungan kerja non fisik (hubungan sesama karyawan, hubungan karyawan-atasan) dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Tempat penelitian di ruang rekam medik dan bidang pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Daerah Banjarbaru. Metode yang digunakan observasional analitik dengan desain potong lintang. Sampel berjumlah 32 orang dan instrumen penelitian menggunakan alat ukur suhu dan kelembaban (termometer hygrometer) dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor suhu dan kelembaban berhubungan dengan kepuasan kerja. Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja ( $p\text{-value}=0,017$ ), dan ada pengaruh motivasi dengan kepuasan kerja ( $p\text{-value}=0,035$ ). Kesimpulan penelitian membuktikan bahwa faktor suhu dan kelembaban, motivasi, hubungan sesama karyawan dan atasan menjadi faktor penyebab kepuasan kerja.

Kata kunci : faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivation

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia.<sup>1</sup> Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi dan kepuasan kerja.<sup>2</sup>

Ada banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah lingkungan kerja dan motivasi. Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya.<sup>3</sup> Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>4</sup>

Penelitian yang mendukung mengenai pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan, khususnya karyawan bagian organisasi pemerintah yang memberikan pelayanan pada masyarakat adalah penelitian oleh Vegi (2013) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>5</sup> Selanjutnya, penelitian oleh Meyta (2011) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang bagian consumer service juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>6</sup>

Fungsi pelayanan kesehatan di rumah sakit bertanggung jawab untuk pengelolaan pelayanan rujukan, pemberdayaan sumber data pelayanan, catatan kegiatan peningkatan mutu dan cakupan pelayanan medis, pemberdayaan sumber daya pelayanan medis, dan pengelolaan pelayanan JKN (Jaminan Kesehatan Nasional) dari BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) serta Jamkesda (Jaminan Kesehatan Daerah) terlalu panjang.

Lingkungan kerja dan motivasi merupakan bagian penting dalam mendukung kinerja seseorang terutama di bidang pelayanan rumah sakit, karena para pegawai bagian ini setiap hari selalu berhadapan dengan pasien, keluarga pasien, dan berbagai bentuk fasilitas rumah sakit. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja dan motivasi dalam hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting untuk diteliti dalam kajian ini, khususnya kepuasan kerja di ruang rekam medik dan bidang pelayanan RSUD Banjarbaru tahun 2015.

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan metode *cross-sectional*. Variabel bebas yaitu lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik yaitu suhu dan kelembaban dalam ruangan serta lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan, serta motivasi dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai rekam medik dan bidang pelayanan. Sampel penelitian ini adalah pegawai rekam medik dan bidang pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Banjarbaru sebanyak 32 orang. Instrumen penelitian menggunakan lembar isian untuk pengukuran lingkungan kerja fisik yaitu, suhu dan kelembaban dalam ruangan thermometer hygrometer, dan kuisisioner untuk mengidentifikasi lingkungan kerja non fisik, motivasi dan kepuasan kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis univariat untuk menjelaskan distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel. Sedangkan analisis bivariat untuk menganalisis suhu, kelembaban, lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai rekam medik dan bagian pelayanan di RSUD Banjarbaru menggunakan uji *chi square*.

## HASIL

Berdasarkan hasil pengukuran, maka diperoleh distribusi frekuensi suhu di ruang rekam medik dan bidang pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Banjarbaru yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Hasil Pengukuran Suhu di Ruang Rekam Medik dan Bidang Pelayanan RSUD Banjarbaru Tanggal 15 Oktober 2015**

Suhu	Standar	Jumlah Ruangan	Persentase (%)
Nyaman	18-28°C	0	0%
Kurang nyaman	<18°C atau >28°C	2	100%
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer, 2015

Berdasarkan hasil pengukuran, maka diperoleh distribusi frekuensi kelembaban di ruang rekam medik dan bidang pelayanan RSUD Banjarbaru yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Pengukuran Kelembaban di Ruang Rekam Medik dan Bidang Pelayanan RSUD Banjarbaru Tanggal 15 Oktober 2015**

Kelembaban	Standar	Jumlah Ruangan	Persentase (%)
Baik	40-60%	2	100%
Tidak baik	<40% atau >60%	0	0%
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer, 2015

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh distribusi frekuensi lingkungan kerja non fisik di ruang rekam medik dan bidang pelayanan RSUD Banjarbaru yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Non Fisik di RSUD Banjarbaru**

Lingkungan Kerja Non Fisik	Responden	Persentase (%)
Baik	18	56,25%
Kurang baik	14	43,75%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer, 2015

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh distribusi frekuensi motivasi di ruang rekam medik dan bidang pelayanan RSUD Banjarbaru yang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi di RSUD Banjarbaru**

Motivasi	Responden	Persentase (%)
Baik	17	53,1%
Kurang baik	15	46,9%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer, 2015

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh distribusi frekuensi kepuasan kerja di ruang rekam medik dan bidang pelayanan RSUD Banjarbaru yang dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerjadi RSUD Banjarbaru**

Kepuasan Kerja	Responden	Persentase (%)
Puas	20	62,5%
Tidak puas	12	37,5%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer, 2015

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kepuasan kerja di ruang rekam medik dan bidang pelayanan RSUD Banjarbaru melebihi dari 50% responden yaitu sebesar yang puas dengan pekerjaannya berjumlah 20 (62,5%) responden dan responden yang tidak puas dengan pekerjaannya berjumlah 12 (37,5%) responden. Hal ini menunjukkan responden yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih banyak daripada yang merasa tidak puas.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh distribusi frekuensi kepuasan kerja terhadap suhu di ruang rekam medik dan bidang pelayanan RSUD Banjarbaru yang dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini.

Hasil tersebut di atas menunjukkan responden yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih banyak daripada yang merasa tidak puas.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh distribusi frekuensi kepuasan kerja terhadap kelembaban di ruang rekam medik dan

bidang pelayanan RSUD Banjarbaru yang dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini.

Hasil tersebut di atas menunjukkan responden yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih banyak daripada yang merasa tidak.

Hasil analisis pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pegawai rekam medik dan bidang pelayanan RSUD Banjarbaru dengan uji *chi square*.

Tabel 8 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja (*p-value* 0,017). Dari Tabel 8 dapat diketahui bahwa responden yang menilai lingkungan kerja non fisiknya kurang baik sembilan kali berpeluang lebih besar menjadi tidak puas dalam bekerja dibandingkan yang puas dalam bekerja.

Hasil analisis pengaruh antara motivasi dengan kepuasan kerja pegawai rekam medik dan bidang pelayanan RSUD Banjarbaru dengan uji *chi square*.

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kepuasan Kerja terhadap Suhu di RSUD Banjarbaru**

Suhu	Kepuasan Kerja		Total
	Tidak Puas	Puas	
Tidak puas terhadap suhu	5 (71,5%)	2 (28,5%)	7 (100%)
Puas terhadap suhu	7 (28%)	18 (72%)	25 (100%)

Sumber: Data primer, 2015

**Tabel 7. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kepuasan Kerja terhadap Kelembaban di RSUD Banjarbaru**

Kelembaban	Kepuasan Kerja		Total
	Tidak Puas	Puas	
Tidak puas terhadap kelembaban	6 (100%)	0 (0%)	6 (100%)
Puas terhadap kelembaban	8 (30,8%)	18 (69,2%)	26 (100%)

Sumber: Data primer, 2015

**Tabel 8. Hasil Uji Statistik antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja di RSUD Banjarbaru**

Lingkungan Kerja Non Fisik	Kepuasan Kerja		Total	p-value	OR
	Tidak Puas	Puas			
Kurang baik	9 (64,2%)	5 (35,8%)	14 (100%)	0,017	9,000
Baik	3 (16,7%)	15 (83,3%)	18 (100%)		

Sumber: Data primer, 2015

**Tabel 9. Hasil Uji Statistik antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja**

Motivasi	Kepuasan Kerja		Total	p-value	OR
	Tidak Puas	Puas			
Kurang baik	9 (60%)	6 (40%)	15 (100%)	0,035	7,000
Baik	3 (17,7%)	14 (82,3%)	17 (100%)		

Tabel 9 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi dengan kepuasan kerja (p- value 0,035).

## PEMBAHASAN

### 1. Pengukuran Suhu Dalam Ruang Kerja

Suhu ruangan di semua ruangan kerja belum sesuai standar. Hal ini diakibatkan tidak adanya alat pengatur suhu ruangan misalnya AC (*Air Conditioner*). Ruangan dilengkapi dengan kipas angin, namun belum cukup untuk membuat suhu ruangan menjadi lebih sejuk. Lingkungan di sekitar ruangan juga kurang ditanami pepohonan yang bisa membantu memberi kesejukan udara.

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum pada Tabel 6 menunjukkan responden yang merasa puas dengan suhu lebih banyak daripada yang merasa tidak puas. Hal ini sejalan dengan penelitian Asri (2009) yang menyatakan bahwa suhu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.<sup>7</sup>

Hal tersebut di atas bersesuaian menurut Sarwono peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja.<sup>8</sup>

Selama aktivitas pada lingkungan panas tersebut, tubuh secara otomatis akan memberikan reaksi untuk memelihara suatu kisaran panas lingkungan yang konstan dengan menyeimbangkan antara panas yang diterima dari luar tubuh dengan kehilangan panas dari dalam tubuh. Hal ini bersesuaian dengan penelitian Kristanti (2011), temperatur udara atau suhu udara terlalu panas (35-40°C) bagi karyawan akan

dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan, dalam hal ini adalah pembacaan data di ruang rekam medik dan bidang pelayanan.<sup>9,10</sup>

Negara dengan dua musim seperti Indonesia, terkait dengan suhu panas lingkungan kerja diberikan batasan toleransi suhu tinggi sebesar 35 – 40°C, kecepatan udara 0,2 m/det, kelembaban antara 40-50%, perbedaan suhu permukaan <4°C (39). Dari hasil pengukuran didapatkan suhu ruangan di ruang rekam medik dan bidang pelayanan RSUD Banjarbaru masih di dalam batas toleransi (35-40°C) sehingga tidak terlalu mengganggu aktivitas kerja.

Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau lingkungan kerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.<sup>11</sup> Sudana (2015) mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan pegawai.<sup>12</sup>

### 2. Pengukuran Kelembaban Dalam Ruang Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum pada Tabel 2 menunjukkan responden yang merasa puas dengan kelembaban lebih banyak daripada yang merasa tidak puas.

Menurut Ismail (2010) kelembaban juga berpengaruh terhadap performance kerja sebesar 70%. Kelembaban yang baik membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja dan tidak mudah merasa lelah.<sup>13</sup>

### 3. Pengukuran Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum pada Tabel 3 menunjukkan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini bersesuaian dengan Wibowo (2014) menunjukkan lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>14</sup>

Hal tersebut diatas bersesuaian dengan pendapat Deny (2015) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki kerjasama yang saling mendukung terhadap pekerjaan. Secara psikologis lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam pekerjaannya.<sup>15</sup>

Menurut Vegi (2013) lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan dalam suatu organisasi, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan di dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan yang dimaksud tidak hanya lingkungan yang berwujud saja melainkan juga lingkungan yang tidak berwujud pula. Misalnya hubungan antara karyawan, karyawan dengan atasan, dan situasi kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan.<sup>5,14</sup>

### 4. Pengukuran Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum pada Tabel 4 menunjukkan sebagian besar pekerja mempunyai motivasi yang baik terhadap kepuasan kerja. Hal ini bersesuaian dengan penelitian Leonardus (2010) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan,<sup>6,16</sup> dan menurut Suparjono (2014) bahwa motivasi mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan

kemampuan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan hal ini ada hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 35%.<sup>17</sup>

Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan.<sup>7</sup> Berbagai macam alat yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan oleh organisasi pelayanan kesehatan seperti akreditasi dan SMM ISO 9000.<sup>18</sup>

Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Leonardus (2010) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.<sup>16</sup>

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik dengan kepuasan kerja, kemudian responden yang menilai lingkungan kerja nonfisiknya kurang baik sembilan kali berpeluang lebih besar menjadi tidak puas dalam bekerja jika dibandingkan dengan yang puas. Ada pengaruh antara motivasi dengan kepuasan kerja rekam medik dan bidang pelayanan RSUD Banjarbaru, kemudian diketahui bahwa responden yang menilai motivasi kurang baik tujuh kali berpeluang lebih besar menjadi tidak puas dalam bekerja jika dibandingkan dengan yang puas.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Rektor Universitas Lambung Mangkurat, Dekanat

Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, Program Studi (S1 dan S2) Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, para guru dan dosen yang telah memberikan ilmunya, kepada orang tua dan mertua dan seluruh responden di RSUD Banjarbaru, pimpinan RSUD Banjarbaru, dan seluruh staff perpustakaan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan.

## DAFTAR RUJUKAN

1. Shaheen A dan Md Nokir U. Job Satisfaction of Bankers and Its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank. *Journal ASA University Review*. 2012; 6(2):95-102.
2. Nadia W. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. [Skripsi]. Semarang: Universitas Diponegoro; 2013.
3. Mega AY. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air. Artikel Penelitian. Malang: Universitas Brawijaya : 2013.
4. Lucky WA. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. [Skripsi.] Semarang: Universitas Diponegoro; 2011.
5. Vegi TG. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo. [Skripsi]. Jember: Universitas Jember; 2013.
6. Meyta I. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang. [Skripsi]. Semarang: Universitas Diponegoro; 2011.
7. Novella A. Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur Pengukuran Kinerja. [Skripsi]. Semarang: Universitas Diponegoro; 2010.
8. Sarwono SW. Teori-Teori Psikologi Sosial. Jakarta : Rajawali ; 2005.
9. Kristanti, RD. Hubungan Antara Tekanan Panas dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja Bagian Produksi di CV. Rakabu Furniture Surakarta. [Skripsi]. Surakarta: Universitas Sebelas Maret ; 2011.
10. Dwi C. Pengukuran Lingkungan Fisik Kerja dan Workstation di Kantor Pos Pusat Samarinda. *Jurnal Eksis*. 2011; 7(2):1-8.
11. Dhermawan AA NB. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen. Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 2012; 6(2):173-184.
12. Sudana IW dan Supartha WG. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di Grand Puncak Sari restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 2015; 4(7):1865-1882.
13. Ismail AR. Regression Analysis in Determining the Influence of Relative Humidity Towards Workers' Performance. *National Conference in Mechanical Engineering Research and Postgraduate Studies (2nd NCMER 2010)*. 2010.
14. Wibowo M, Musadieg MA, Nurtjahjono GE. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2014; 16(1):1-9.
15. Deny CS. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Karyawan. [Skripsi]. Semarang: Universitas Diponegoro; 2015.
16. Leonardus BS. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang. [Skripsi]. Semarang: Universitas Diponegoro; 2010.
17. Suparjono. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*. 2014; 4(12):283-294.

18. Maharani, Chatila. Sistem Manajemen Mutu ISO 9000 sebagai Alat Peningkatan Kualitas Organisasi Pelayanan Kesehatan. Jurnal Kesehatan Masyarakat(Kemas).2009;5(1):40-47.