



PENELITIAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PRIKASIH**

Siti Hafnidar Harun
NIDN: 02325086592

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
2021**

ABSTRAK

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Prikasih. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif deskriptif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

Title : Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance Prikasih Hospital.

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance on Prikasih Hospital. The sample in this study is the employees of Prikasih Hospital. Data collection techniques used were questionnaires.

The method used in this research is descriptive quantitative method by conducting multiple linear regression analysis test using SPSS version 22 for windows.

The result of this study indicate that work environment has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work environment and work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, rasa syukur selalu kita ucapkan atas segala nikmat dan karunia yang telah Allah SWT berikan, serta Shalawat dan salam tak lupa kita ucapkan untuk junjungan Nabi besar kita Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman gelap gulita hingga menuju terang benderang

Penelitian ini disusun sebagai salah satu tugas perkuliahan tinggi Dengan judul pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit prikasih.

Serta pada kesempatan ini, penulis tak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendorong penulis dalam penyusunan tulisan ini, sehingga dapat penulis selesaikan.

Ucapan dan rasa hormat serta ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis tujuikan kepada :

1. Bapak Lukman Hakim, SE, Msi, Ak, CA, QIA, CPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta yang segala kebijakannya dalam membangkitkan Fakultas Ekonomi untuk lebih maju dari segala aspek.
2. Dr, Nur Aini SE, MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta,
3. Ibu Dr Hasanah , S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, selaku
5. Ibu Nazifah Husainah selaku ketua LPPM FEB UMJ
4. Anak – anaku tersayang Cindy Reyna Agustin SE dan Alfi Syahrin SS yang banyak membantu dalam penulisan ini.
7. Suamiku Alexander yang banyak memberi motivasi sehingga penelitian ini selesai.

8. Terimakasih kepada dr. Putri Nadia, MARS selaku Direktur Utama Rumah Sakit Prikasih
9. Terimakasih kepada seluruh tenaga Rumah Sakit Prikasih, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.

Penulis
2021

HALAMAN PENGESAHAN
PROPOSAL PENELITIAN INTERNAL FEB-UMJ

Judul Penelitian : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PRIKASIH**

Program Studi : **Manajemen**

Ketua Peneliti

Nama : Aflida Alfisya
Alamat : Jl. Masjid Jami Al-Akhyar No.191 RT/RW 010/02 Gandul
Utara, Cinere, Depok, 16512.
Tempat,Tgl Lahir : Jakarta, 21 Juni 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Kebangsaan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Email : aflida06@gmail.com
No. Hp : 0815146226

Anggota Peneliti

a. Nama lengkap : Siti Hafnidar Harun
b. NIDN : 0325086502
c. Jabatan Fungsional : Dosen
d. Program studi: : Manajemen
e. No HP : 08129483097
f. Alamat email : hafnidarh753@gmail.com

Tangsel, 5 Mei 2021

Mengetahui

Ketua LPPM FEB-UMJ

Peneliti



Dr. Nazifah Husainah.,S.E. M.M.
NIDN03.060566.02



Siti Hafnidar Harun.,S.E.
NIDN : 03.250865.02

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	2
ABSTRAK	2i
ABSTRACT.....	3i
HALAMAN PENGESAHAN	2
.....	v2i
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	4ii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	 8
A. TINJAUAN LITERATUR.....	8
1. Kinerja	8
2. Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
3. Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
4. Penelitian Terdahulu.....	34
B. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	36
 BAB III METODE PENELITIAN	 38
A. Desain Penelitian.....	38
B. Operasionalisasi Variabel.....	39
C. Sumber Data, Tempat Dan Waktu Penelitian	40

D. Populasi Dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
E. Metode Pengumpulan Data	42
F. Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan.....	81
C. Refleksi Tauhid	83
BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Implikasi	87
C. Keterbatasan	88
D. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2 Skor Penilaian Kuesioner.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	69
Tabel 4.2 Usia Responden.....	69
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	70
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	70
Tabel 4.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 4.6 Uji Validitas Disiplin Kerja	72
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja	73
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda.....	75
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	79
Tabel 4.12 Uji t	80
Tabel 4.13 Uji F	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	36
Gambar 4.1 Kapasitas dan Fasilitas Ruang Rawat Rumah Sakit Prikasih.....	55
Gambar 4.2 Ruang Perawatan Rumah Sakit Prikasih	56
Gambar 4.3 Logo Rumah Sakit Prikasih.....	58
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Rumah Sakit Prikasih.....	59
Gambar 4.5 Uji Normalitas	75
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Riset Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Rumah sakit adalah sebuah instansi yang bergerak dalam bidang jasa dimana kegiatan utamanya adalah memberikan layanan kesehatan pada masyarakat. Untuk memberikan layanan yang baik, rumah sakit perlu memiliki sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia memiliki posisi terpenting dalam sebuah perusahaan karena berfungsi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja adalah pencapaian atau hasil atas proses kerja berdasarkan kemampuan yang diperoleh individu dari proses belajar untuk berprestasi dalam bekerja. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan rumah sakit dimana karyawan wajib memiliki kinerja yang baik agar bisa memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Berdasarkan survei awal penelitian dengan metode wawancara kepada Manajemen SDM Rumah Sakit Prikasih yang menyatakan bahwa tingkat kinerja karyawan cenderung rendah. Beberapa kebijakan telah ditetapkan guna meningkatkan kinerja namun belum mendapat hasil yang optimal. Karena kinerja karyawan meningkat hanya ketika kebijakan baru dikeluarkan.

Membuat karyawan memiliki kinerja yang baik bukan hal yang mudah, untuk mewujudkannya dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan pelatihan kerja, pemberian kompensasi, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan senang dan nyaman dengan lingkungannya bekerja, maka karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu kerja yang efektif dan prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

Masalah lingkungan kerja pada Rumah Sakit Prikasih menjadi faktor karena lingkungan kerja fisik pada bagian kantor rumah sakit masih menggunakan dekorasi kuno dan cenderung tidak fresh. Selain itu, Peralatan kantor yang turut serta menjadi penunjang semangat kerja karyawan, yaitu furniture kantor yang membuat suasana kantor kurang segar. Suasana kantor yang kurang segar tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan akan terbawa suasana ruang kerja maupun suasana kantornya.

Minimnya fasilitas kantor seperti toilet, karena hanya terdapat dua toilet pada bagian kantor (satu untuk wanita dan satu untuk pria). Hal ini membuat gerak karyawan menjadi terbatas dan harus tetap dapat memanfaatkan waktu istirahat sebaik mungkin.

Pada dasarnya manusia bekerja sesuai dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, apabila perusahaan tersebut dapat memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara karyawan

dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan dan karyawan dengan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Jadi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sri Rahayu (2016) dan Fernando Reinhard (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah pelatihan pemikiran dan sikap individu agar dapat mengendalikan diri untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Penerapan disiplin dalam bekerja penting dilakukan oleh perusahaan agar program-program yang telah ditetapkan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan semestinya. Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan tempatnya bekerja. Disiplin kerja menjadi modal utama dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Karena dengan disiplin kerja yang baik akan memudahkan suatu organisasi atau perusahaan mendapatkan hasil yang optimal.

Kedisiplinan karyawan rumah sakit juga turut menjadi perhatian karena kesadaran dalam diri karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan masih rendah sehingga tidak sedikit karyawan yang datang terlambat dan tanggung jawab karyawan pada pekerjaan juga masih rendah.

Tabel 1.1
Disiplin Kerja Karyawan Rumah Sakit Prikasih

No.	Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Respon	%
1	Absensi : Keterlambatan karyawan masih tinggi	32	64 %
2	Tanggung Jawab : Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas	16	32 %
3	Penampilan : Kurangnya kerapihan seragam karyawan ketika dinas tugas dengan sistem leadership	2	4 %

Sumber: Unit SDM Rumah Sakit Prikasih

Berdasarkan hasil survei, dijelaskan bahwa faktor penyebab rendahnya kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh absensi karyawan yang menunjukkan persentase sebesar 64% atau sebanyak 32 responden, tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan sebesar 32% atau sebanyak 16 responden dan penampilan karyawan ketika dinas sebesar 4% atau sebanyak 2 responden.

Keterlambatan karyawan merupakan masalah kedisiplinan yang paling sering terjadi di Rumah Sakit Prikasih. Keterlambatan karyawan ini umumnya dikarenakan rumah jauh, hambatan lalu lintas maupun urusan pribadi lainnya. Menurut peneliti, sikap karyawan yang tidak mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan dikarenakan kurang tegasnya sanksi yang diberikan. Maka dari itu, diperlukan kebijakan untuk menciptakan kedisiplinan dalam bekerja karena disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) dan Christian Katiandagho (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selain karena faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan

kompetensi. Motivasi adalah semangat yang berasal dari dalam maupun dari luar tubuh manusia yang membuat seseorang menjadi lebih semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga mampu memberikan kontribusi yang besar. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai aktivitas manusia untuk berkomitmen dalam mencapai tujuan tertentu dan mampu dijadikan modal bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara sadar.

Sedangkan kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki individu untuk membangun pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Kompetensi dalam bekerja diperlukan untuk mencapai keberhasilan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Kompetensi juga merupakan keinginan seseorang dalam mengerjakan tugasnya sehingga mampu memberi manfaat. Manfaat inilah yang kemudian memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PRIKASIH"**.

B. PERUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Prikasih?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Prikasih?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Prikasih.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Prikasih.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Prikasih.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka diharapkan penelitian ini memberi manfaat sebagai berikut:

1. Aspek teoritis (keilmuan)

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan wawasan pengetahuan serta konsep mengenai lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

2. Aspek praktis

Bagi pembaca, penelitian ini merupakan bahan informasi tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Selanjutnya, bagi perusahaan yaitu Rumah Sakit Prikasih, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menerapkan disiplin kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya berguna bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

A. TINJAUAN LITERATUR

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian kerja individu atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu yang berkaitan dengan tujuan strategis organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012: hal.9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja tidak hanya tentang hasil kerja melainkan bagaimana proses berlangsungnya suatu pekerjaan. Untuk mendeskripsikan kinerja dengan akurat, tiga unsur yang perlu diperhatikan yaitu sasaran, ukuran dan penilaian. Adapun tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja dikategorikan sebagai sesuatu yang bersifat evaluation dan development (Khaerul Umam, 2010: hal.191). Sesuatu yang bersifat evaluation harus mampu menyelesaikan:

- 1) hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2) hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- 3) hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Penilaian terhadap kinerja dilakukan untuk memberi penghargaan kinerja sebelumnya dan memotivasi karyawan agar dapat melakukan perbaikan kinerja di masa depan.

Menurut Kasmir (2016: hal.182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Selanjutnya menurut Sinambela (2012: hal.5) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja menurut Siswanto (2015: hal.11) berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2011: hal.48) kinerja merupakan tanggung jawab dari setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: hal. 189-193) yaitu :

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan

pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu

pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal

ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Mahmudi (2010: hal.20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Jenis-jenis Kinerja

Menurut Kasmir (2016: hal.182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja

organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015:11) terdapat kriteria komponen dari kinerja. Komponen tersebut ialah :

- 1) Kualitas, Tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- 2) Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan Waktu, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja Sama, bekerja sama dengan orang lain bekerja.

d. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Affandi (2018: hal.89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014: hal.56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

Sedangkan menurut Sunyoto (2015: hal.38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017: hal.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lebih lanjut Nuraini (2013: hal.97) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: hal.28) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan

akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman

di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a) Lamanya kebisingan
- b) Intensitas kebisingan
- c) Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Konsentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah

satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011: hal.26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada di dekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara/umum.

a) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan, misalnya pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya.

b) Lingkungan kerja perantara/umum disebut juga dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, antara lain misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

d. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kinerja.

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014: hal.59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014: hal.61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Sedangkan indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011: hal.26), diantaranya :

1) Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan seperti pencahayaan, sirkulasi dan kelembaban udara ditempat kerja karyawan.

2) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

3) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: hal.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014: hal.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Muchdarsyah (2014: hal.135) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Lanjut lagi menurut Hasibuan (2016: hal.193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016: hal.89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 3) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 4) Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 5) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 6) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 7) Ada tidaknya pengawasan pemimpin
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

8) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

9) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Indah Puji Hartatik (2014: hal.190) jenis-jenis disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2) Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap

peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

3) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko, disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

4) Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

5) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

d. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: hal.194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai

kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

4) Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak

karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegak menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

7) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

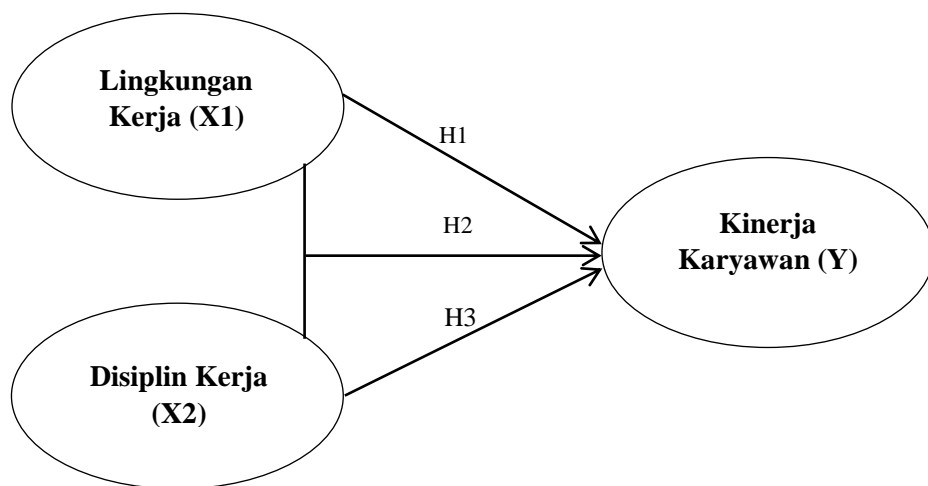
No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Apfia Ferawati (2017) Jurnal AGORA Vol.5 No.1 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya	Lingkungan kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan		Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya
2	Deni Sulistiawan, Sukisno Selamat Riadi, Siti Maria (2017) Jurnal Ekonomi dan Manajemen UNMUL Vol. 14 No. 2	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II	Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Moch. Fachri Supriyadi, Sidik Priadana dan Bayu Indra Setya (2017) Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.10 No.2 Agustus 2017	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kampoeng Daun	Disiplin kerja	Kompensasi Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kampoeng Daun sebesar 66.9%
4	Fernando Reinhard Tjiabrata (2017) dkk. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017	Pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Lingkungan kerja Kinerja	Beban kerja	Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado baik secara parsial maupun simultan

No	Peneliti	Jurnal Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4	Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke (Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174 Vol.2 No.3 September 2014 Hal. 1592-1602) USam	Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area manado	Disiplin Kerja Kinerja karyawan	Motivasi Kerja Kepemimpinan	Hasil penelitian menyatakan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado
5	Sri Rahayu Muhammad, dkk. (2016) Jurnal EMBA 45 Vol.4 No.1 Maret 2016: hal. 045-055	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Lingkungan kerja Kinerja	Kompensasi Beban kerja	Lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja menunjukkan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
6	Agung Setiawan (2013) Jurnal Ilmu Manajemen Vol.1 Nomor 4 Juli 2013	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Disiplin kerja Kinerja	Motivasi kerja	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang
7	Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madio Sutowo (2015) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK) Vol.17 Nomor 2, September 2015: hal. 135-144	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja Disiplin Kerja Kinerja		Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang.

B. KERANGKA BERPIKIR

Sugiyono (2012: hal.59-89) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Penelitian ini dilakukan mengacu pada kerangka pemikiran yang dikembangkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Lingkungan Kerja (X1) sebagai variabel independen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Kemudian Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian yang bersifat sementara. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih.
- b. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih.
- c. Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Prikasih.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. DESAIN PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017: hal.2) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dan dibagi berdasarkan tingkat eksplanasinya digolongkan sebagai berikut:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah yang bersifat asosiatif.

B. OPERASIONALISASI VARIABEL

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan dimensi dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini, sebagai berikut.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	Wibowo (2011:hal.48) kinerja merupakan tanggung jawab dari setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi	1. Kuantitas dan kualitas hasil kerja 2. Efisiensi tugas 3. Disiplin kerja 4. Kreatifitas 5. Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu • Menggunakan jam kerja secara produktif • Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas • Kehadiran • Ketepatan waktu hadir • Kemampuan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan • Kemampuan menyampaikan ide atau gagasan 	Likert
Lingkungan Kerja	Nuraini (2013: hal.97) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan dan kenyamanan • Fasilitas • Suhu udara • Pencahayaan • Hubungan dengan rekan kerja • Hubungan antara karyawan dengan atasan 	Likert

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja	Menurut Indah Puji Hartatik (2014: hal.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.	1. Kehadiran 2. Ketaatan terhadap peraturan 3. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran karyawan • Ketepatan waktu hadir • Kepatuhan karyawan pada peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan • Penggunaan seragam kerja • Tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan 	Likert

C. SUMBER DATA, TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

1. Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder. Husein Umar (2013: hal. 42), berpendapat bahwa :

a. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer, yakni penuturan atau catatan para saksi mata. Data tersebut dilaporkan oleh pengamat atau partisipan yang benar-benar menyaksikan suatu peristiwa. Data primer dapat diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner berisi indikator penilaian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

b. Data Sekunder

Merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram- diagram.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Prikasih Jalan RS. Fatmawati Raya No.74 RT/RW 05/01, Pondok Labu, Jakarta selatan. 12450. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2020 – Juli 2021.

D. POPULASI DAN SAMPEL

Sugiyono (2017: hal. 81), mengemukakan bahwa pengertian populasi dan sampel adalah sebagai berikut :

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Prikasih sebanyak 50 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengambil sampel yaitu:

a. Probability Sampling

Suatu teknik pengambilan data atau sampel yang mempunyai kemungkinan semua data terpilih sebagai sampel sama besar. Dengan demikian, tidak terdapat kendala apapun dalam melakukan penelitian terhadap kemungkinan atau probabilitas dari setiap elemen manapun jika nantinya terpilih sebagai sampel.

b. Non Probability Sampling

Suatu teknik pengambilan data atau sampel yang semua data memiliki kemungkinan terpilih sebagai sampel namun tidak sama besar. Pada non probability sampling, elemen yang akan digunakan mempunyai sifat tidak menentu.

Berdasarkan beberapa jenis teknik pengambilan sampel di atas, maka pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu Non Probability Sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100.

E. METODE PENGUMPULAN DATA

Menurut Sugiyono (2017: hal.194) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan

permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung melalui wawancara.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

F. METODE ANALISIS DATA

1. Uji Kualitas Data

a. Skor Penilaian Kuesioner

Teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala Likert, menurut Sugiyono (2014: hal. 132) skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut

dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut merupakan tabel skor penilaian kuesioner:

Tabel 3.2
Skor Penilaian Kuesioner

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

b. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan atau pernyataan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya. Selanjutnya dalam mencari nilai korelasi maka metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan korelasi Pearson Product Moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_b = Korelasi Product Moment

n = Banyaknya pasangan data X dan Y

$\sum X$ = Jumlah dari variabel X

$\sum Y$ = Jumlah dari variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat total variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian total variabel X dan variabel Y

Dasar mengambil keputusan:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 harus diperbaiki atau dibuang karena dianggap tidak valid.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan dari suatu alat ukur. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel atau andal jika data dari hasil pengukuran hasilnya konsisten jika digunakan berulang-ulang pada objek yang berbeda-beda, pada waktu yang sama, atau berbeda-beda. Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode Split Half,

hasilnya bisa dilihat dari nilai Correlation Between Forms. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut bisa dikatakan reliabel atau membandingkan dengan nilai cut off point 0,7 maka reliabel jika nilai $r >$ dari 0,7. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach bisa dilihat dari nilai Alpha $>$ dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: hal.103), uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan statistik.

1) Analisis normalitas melalui grafik

Normalitas data dapat dilihat dengan salah satu cara yaitu, dengan melihat kurva normal P-Plot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar dari garis diagonalnya dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Analisis normalitas melalui data statistic

Selain melihat kurva normal P – Plot, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*. Dalam uji ini ketentuan yang berlaku adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal. Dan Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012: hal.105) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012: hal.139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari

residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar Analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Teknik Analisis Data

a. Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2012, hal. 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatterplot antara nilai prediksi variabel terkait

(dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SREID dan ZPRED”.

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk memahami dampak antara satu atau lebih dari satu variabel pada satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen. Regresi linear hanya dapat digunakan pada skala interval dan rasio.

Secara umum regresi linear terdiri dari dua, yakni regresi linear sederhana yakni dengan satu buah variabel bebas dan satu buah variabel terikat, dan regresi linear berganda dengan lebih dari satu variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Analisis regresi linear merupakan metode statistik yang paling sering dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Program komputer yang paling banyak digunakan adalah SPSS (*Statistical Package For Service Solutions*). β = Slope atau Koefisien estimate

b. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2012: hal. 97), koefisien determinasi (R^2) yaitu pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0

($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2012: hal.98) uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1) Berdasarkan nilai Signifikansi (Sig.)

- a) Apabila nilai Signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b) Apabila nilai Signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel

- a) Apabila nilai t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b) Apabila nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan demikian tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (uji F)

Menurut Ghozali (2012: hal.99) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F table, jika F hitung $>$ dari F tabel, (H_0 ditolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova. Model signifikan selama kolom signifikansi (%) $<$ Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, ilmu sosial biasanya paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Pengumpulan Data

a. Sejarah Perusahaan

Dimulai dari sebuah Kelompok Praktek Bersama Prikasih yang dibina sejak tahun 1984 dibawah naungan badan hukum Yayasan Putra Prikasih dan berlokasi di Jl. RS. Fatmawati No. 74 Cilandak, Pondok Labu Jakarta Selatan, 12450. Kegiatan ini dilakukan dalam rangka ikut membantu program pemerintah dibidang kesehatan diatas tanah seluas 8.000 m2 dengan bangunan gedung 2 tingkat.

Pada awal tahun 1987 diputuskan untuk meningkatkan Kelompok Praktek Bersama menjadi Rumah Sakit Umum Swasta. Kemudian pada tahun 1997 dilakukan Feasibility Study yang menunjukkan bahwa Rumah Sakit Prikasih memiliki fasilitas dan pelayanan yang mampu memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang saat itu masih terbuka luas. Untuk lebih menyikapi kebutuhan tersebut, Rumah Sakit Prikasih melakukan peningkatan jumlah tempat tidur.

Seiring dengan berjalannya waktu, pada tahun 2002 beralih menjadi badan hukum PT. Putra Aminah Prikasih. Rumah Sakit Prikasih berstatus Rumah Sakit Umum Swasta Kelas C yang dibuktikan dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : HK.03.05/I/2329/11 tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum

Prikasih tertanggal 19 September 2011 sebagaimana terlampir. Rumah Sakit Prikasih didukung oleh para dokter umum dan spesialis serta sub spesialis dari berbagai disiplin ilmu, berbagai fasilitas penunjang diagnostik dan ruang perawatan. Dalam hal ini, Rumah Sakit Prikasih telah pula menjadi anggota Persatuan Rumah Sakit Seluruh Indonesia (PERSI) dan Ikatan Rumah Sakit Jakarta Metropolitan (IRSJAM).

Dengan komitmen yang kuat pada pelayanan yang baik, kami pun melanjutkan langkah kami dengan mengukuhkan kemandirian usaha kami yang kemudian bernaung di bawah badan hukum PT. Medikarya Anugrah Prikasih, beralih sejak tanggal 3 Juni 2013.

Rumah Sakit Prikasih beralamat di Jl. RS. Fatmawati No. 74 Cilandak Pondok Labu Jakarta Selatan 12450, dengan bangunan dua lantai seluas 6.578 m² di atas lahan seluas 8.000 m². Memiliki kapasitas tempat tidur untuk rawat inap sebanyak 138 buah.

Dalam rangka peningkatan kualitas dan profesionalisme kerja dan pelayanan yang baik Rumah Sakit Prikasih juga senantiasa di pantau oleh Kepala Dinas Kesehatan DKI Jakarta yang dibuktikan dengan Izin Penyelenggaraan Rumah Sakit berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta Nomor SIUP : 2745 tahun 2014 tentang Izin Operasional Tetap Perpanjangan IV (keempat) yang berlaku hingga 15 Juli 2019 dan Sertifikasi Akreditasi dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Nomor YM.01.10/III/5368/10.

b. Tentang Perusahaan

1) Visi

Menjadi Rumah sakit pilihan yang dikenal dan dipercaya.

2) Misi

Menyediakan layanan kesehatan kepada masyarakat sekitar dengan kepedulian tinggi, terjangkau dan berkualitas.

3) Motto

Terbaik bagi anda, terbaik bagi kami.

4) Nilai Budaya

SIGAP (Senyum, Ikhlas, Gigih, Amanah, Profesional).

5) Tujuan

Terselenggaranya rumah sakit umum yang memberikan layanan kesehatan dasar, spesialisik dan subspesialistik ditunjang dengan peralatan memadai serta berkualitas.

6) Falsafah

Pendiri Rumah Sakit Prikasih bercita-cita mendirikan dan mengembangkan rumah sakit ini sebagai manifestasi kecintaan mereka kepada Ibunda Aminah Prikasih dengan mewujudkan keikhlasan, amal sholeh dan dedikasi beliau kepada masyarakat, khususnya golongan menengah ke bawah. Dibalik cita-cita tersebut terkandung keinginan untuk melestarikan nilai-nilai budaya tradisional masyarakat sekitar Rumah Sakit Prikasih serta mengangkat mereka dengan sentuhan modernisasi di bidang kesehatan ke taraf yang sejajar dengan masyarakat yang lebih maju.

7) Fasilitas

a) Pelayanan rawat inap, yang terdiri dari:

- Ruang Rawat Umum
- Ruang Rawat Khusus (ICU/HCU, Perinatologi, Isolasi)
- Ruang Rawat Anak
- Ruang Bedah
- Ruang Bersalin

Ruang Rawat Inap memiliki 127 tempat tidur yang terdiri dari beberapa tingkatan berdasarkan jumlah pasien yang dirawat, fasilitas tambahan dan pelengkap yang dimiliki. Gambaran kapasitas, fasilitas dan lokasi ruang rawat inap yang tersedia di RS Prikasih.

Gambar 4.1 Kapasitas dan Fasilitas Ruang Rawat

KAPASITAS DAN FASILITAS RUANG RAWAT				
	VIP	KELAS I	KELAS II	KELAS III
Flamboyan VIP				
Flamboyan Utama				
Mawar I	1 Kamar	1 Kamar	1 Kamar	1 Kamar
Teratai II (Dewasa)	1 Tempat Tidur	1 Tempat Tidur	2 Tempat Tidur	4 Tempat Tidur
Teratai II (Anak)	TV Cable	TV Cable	TV	TV
Teratai III (Anak)	WIFI	WIFI	AC	AC
Melati III	AC	AC	Kamar Mandi	Kamar Mandi
Melati Isolasi	Bed Side Cabinet	Kamar Mandi	Kulkas	
Kenanga IB	Central Oxygen	Water Heater		
Kenanga II	Dispenser	Kulkas		
Kenanga III	Kamar Mandi	Kursi Teras		
Bayi Sehat	Water Heater	Meja Tea Set		
HCU	Kulkas	Menu Pilihan		
ICU	Kursi Teras,	Sofa		
Bayi Sakit Perinatal	Meja Makan	Telepon		
Bayi Sehat Perinatal	Meja Tea Set			
	Menu Pilihan			
	Ruang Tunggu			
	Sofa Bed			
	Telepon			

b) Pelayanan rawat jalan

Instalasi rawat jalan memberikan kesempatan pada pasien untuk berkonsultasi dengan dokter spesialis dari berbagai bidang spesialisasi, dokter umum dan dokter gigi. Instalasi rawat jalan dibuka mulai pukul 08.00 s/d 21.00 WIB dengan maupun tanpa perjanjian, saat ini telah dibuka Pelayanan Klinik Anak, Kebidanan, dan Gigi hari Minggu mulai pukul : 08.00 s/d 12.00 WIB.

c) Ruang perawatan

Gambar 4.2 Ruang Perawatan Rumah Sakit Prikasih



d) Fasilitas dan Pelayanan

i. Fasilitas penunjang medis

- Instalasi Laboratorium
- Instalasi Radiologi
- Instalasi Farmasi
- Skin Care

- Konsultasi Gigi
- Edukasi Diabetes Melitus
- Hemodialisa
- Medical Check Up
- Penunjang Diagnostik (USG, EKG, Spirometri)
- CT Scan
- Endoskopi Klinik Kaki DM
- Optik
- Fisioterapi
- Paket Katarak Fakoemulsifikasi

ii. Fasilitas pelayanan 24 jam

- Instalasi Gawat Darurat
- Instalasi Kamar Bedah
- Kandungan dan Kebidanan
- Instalasi Laboratorium
- Instalasi Radiologi
- Instalasi Farmasi
- Ambulance Service
- Informasi dan Pendaftaran

iii. Fasilitas lain

- Kamar Jenazah
- Pemulasaraan Jenazah
- Musholla
- Cafetaria

- ATM
- Senam Aerobik
- Senam DM

c. Logo Perusahaan

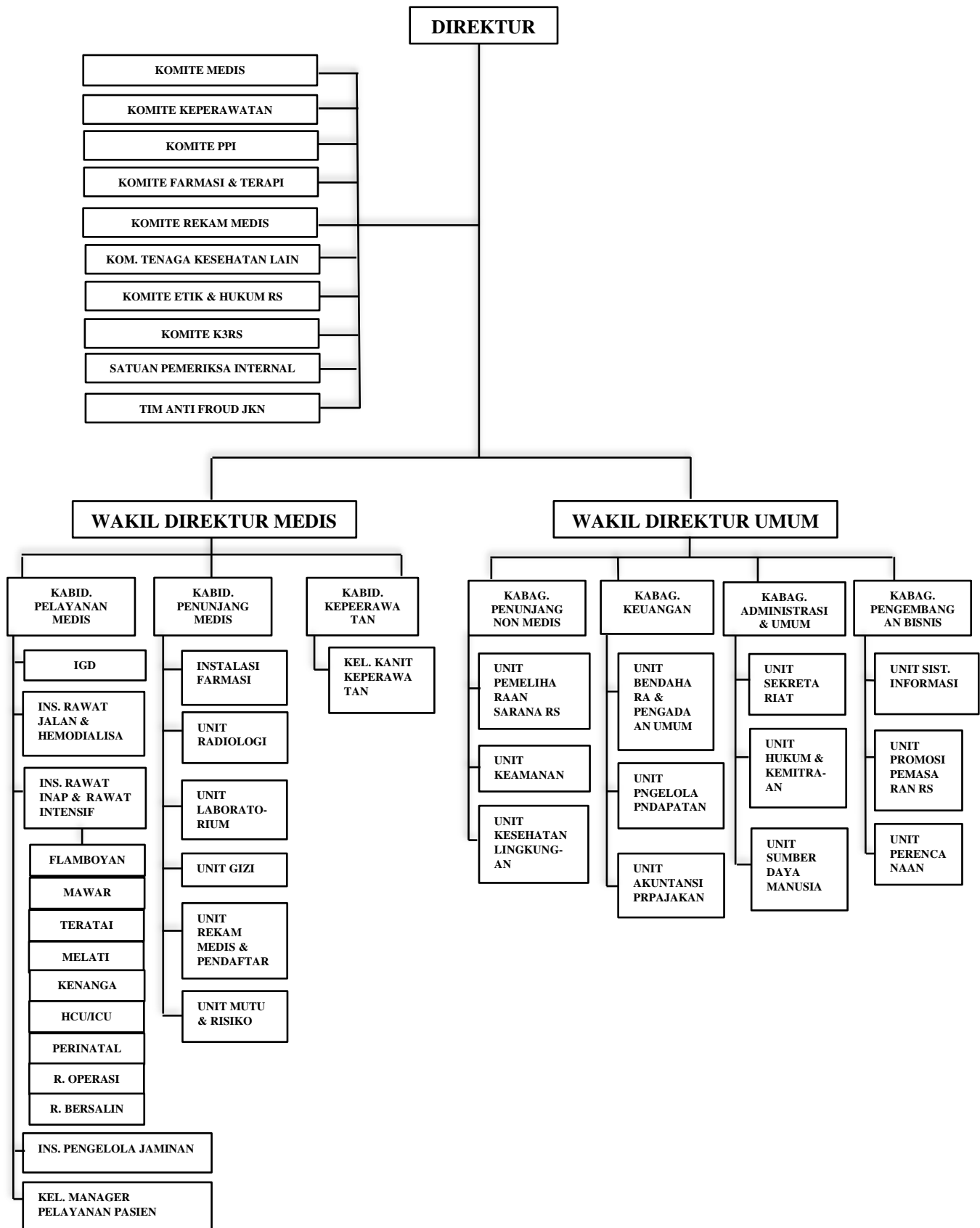
Gambar 4.3
Logo Rumah Sakit Prikasih



d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dapat dilihat sebagai kerangka kerja yang berfokus pada diferensiasi dari posisi, formulasi aturan dan prosedur, dan otoritas. Struktur mengacu pada hubungan yang relatif stabil dan proses organisasi. Berikut adalah struktur organisasi Rumah Sakit Prikasih :

Gambar 4.4
Struktur Organisasi Rumah Sakit Prikasih



e. Deskripsi Pekerjaan

1) Direktur

Fungsi direktur adalah mengelola dan memimpin serta mengadakan perencanaan, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian dan menyusun serta menyiapkan rencana strategis Bisnis dan Anggaran operasional Rumah Sakit Prikasih. Sedangkan tanggung jawab dari seorang direktur yaitu:

- a) Memimpin dan mengurus rumah sakit sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan senantiasa berusaha meningkatkan daya guna dan hasil guna
- b) Menyampaikan dan mempertanggungjawabkan kinerja operasional pelayanan
- c) Memelihara dan mengelola kekayaan rumah sakit sesuai dengan ketentuan
- d) Melaksanakan kebijakan pengembangan usaha rumah sakit sebagaimana telah digariskan Pemilik
- e) Melaksanakan pengelolaan rumah sakit dengan berwawasan lingkungan
- f) Menyiapkan Rencana Strategis Bisnis dan Rencana Belanja dan Anggaran
- g) Menyiapkan laporan berkala dan laporan tahunan
- h) Menguasai, memelihara dan mengelola kekayaan rumah sakit sesuai ketentuan rumah sakit

- i) Menyelenggarakan pelayanan rumah sakit dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan profesi kesehatan, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat.

2) Wakil Direktur

Fungsi wakil direktur adalah mengelola dan memimpin serta mengadakan perencanaan, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan dan pengendalian operasional Rumah Sakit Prikasih. Sedangkan tanggung jawab wakil direktur yaitu:

- a) Memimpin dan mengurus administrasi administrasi , keuangan, umum, SDM dan security rumah sakit sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan
- b) Mempertanggungjawabkan kinerja unit administrasi, unit keuangan, umum, unit SDM dan security
- c) Memelihara dan mengelola kekayaan rumah sakit sesuai dengan ketentuan
- d) Melaksanakan kebijakan pengembangan usaha rumah sakit sebagaimana telah digariskan Pemilik
- e) Melaksanakan pengelolaan rumah sakit dengan berawawasan lingkungan
- f) Menyiapkan Rencana Strategis Bisnis dan Rencana Belanja dan Anggaran
- g) Menyiapkan laporan berkala dan laporan tahunan

- h) Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Pejabat Struktural dibawahnya kepada PT melalui Direksi PT
- i) Menguasai, memelihara dan mengelola kekayaan rumah sakit sesuai ketentuan rumah sakit
- j) Menyelenggarakan pelayanan rumah sakit dengan upaya efisiensi di rumah sakit.

3) Kepala Bagian/Kepala Bidang

Kepala bagian/kepala bidang di rumah sakit di dibagi menjadi beberapa bagian dan bidang berikut ini:

- a) Kepala Bidang Pelayanan Medis yang berfungsi membantu Direktur dan Wakil Direktur dalam mengelola kegiatan pelayanan medis sesuai dengan fungsi teknis dan organik Rumah Sakit. Sedangkan tanggung jawabnya yaitu:
 - Keakuratan, ketepatan dan kebenaran rencana kerja dan rencana anggaran tahunan pelayanan medik.
 - Memberikan arahan/ bimbingan pelaksanaan kegiatan pelayanan IGD, OK dan rekam medis.
 - Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan pelayanan IGD, OK dan rekam medis.
 - Mengkoordinasikan semua pelayanan medik serta memberikan rekomendasi atas kebutuhan pelayanan medik di Rumah Sakit Prikasih.
- b) Kepala Bagian Penunjang Medis yang berfungsi membantu Direktur dalam mengelola kegiatan penunjang medis sesuai

dengan fungsi teknis dan organic Rumah Sakit. Serta memiliki tanggung jawab berikut ini:

- Keakuratan, ketepatan dan kebenaran rencana kerja dan rencana anggaran tahunan pelayanan penunjang medik.
- Memberikan arahan/ bimbingan pelaksanaan kegiatan pelayanan Instalasi Farmasi, Radiologi, Laboratorium.
- Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan pelayanan Instalasi Farmasi, Radiologi, Laboratorium.
- Mengkoordinasikan semua pelayanan penunjang medis serta memberikan rekomendasi atas kebutuhan pelayanan penunjang medik di Rumah Sakit Prikasih.

c) Kepala Bidang Keperawatan yang berfungsi mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan seluruh kegiatan keperawatan atau paramedis serta membina asuhan etik keperawatan di Rumah Sakit Prikasih. Serta memiliki tanggung jawab berikut ini:

- Keakuratan, ketepatan dan kebenaran rencana kerja dan rencana anggaran tahunan pelayanan medik.
- Memberikan arahan/ bimbingan pelaksanaan kegiatan pelayanan Rawat Inap, Rawat Jalan & MCU, Kebidanan, Hemodialisa dan pengawasan makanan dan gizi.
- Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan pelayanan Rawat Inap, Instalasi Rawat Jalan, Kebidanan, Hemodialisa, makanan dan gizi

- Mengkoordinasikan semua pelayanan keperawatan serta memberikan rekomendasi atas kebutuhan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Prikasih.

d) Kepala Bagian Penunjang Non Medis memiliki fungsi membantu Direktur dalam mengelola kegiatan penunjang non medis sesuai dengan fungsi teknis dan organik Rumah Sakit. Sedangkan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- Keakuratan, ketepatan dan kebenaran rencana kerja dan rencana anggaran tahunan pelayanan penunjang non medis.
- Memberikan arahan/ bimbingan pelaksanaan kegiatan pelayanan Logistik, Pemeliharaan Rumah Sakit, dan Keamanan.
- Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan pelayanan Logistik, Pemeliharaan Rumah Sakit, dan Keamanan.
- Mengkoordinasikan semua pelayanan penunjang non medis serta memberikan rekomendasi atas kebutuhan pelayanan penunjang non medis di Rumah Sakit Prikasih.

e) Kepala Bagian Keuangan memiliki fungsi membantu Direktur dalam mengelola kegiatan administrasi dan keuangan sesuai dengan fungsi teknis dan organik Rumah Sakit. Sedangkan tanggung jawabnya yaitu:

- Keakuratan, ketepatan dan kebenaran rencana kerja dan rencana anggaran tahunan pelayanan administrasi & keuangan.

- Memberikan arahan/ bimbingan pelaksanaan kegiatan pelayanan Administrasi Rawat Jalan & Inap, Keuangan dan Akuntansi.
- Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan pelayanan Administrasi Rawat Jalan & Inap, Keuangan dan Akuntansi.
- Mengkoordinasikan semua pelayanan administrasi & keuangan serta memberikan rekomendasi atas kebutuhan pelayanan administrasi & keuangan di Rumah Sakit Prikasih.

f) Kepala Bagian Administrasi dan Umum memiliki fungsi membantu Direktur dalam mengelola kegiatan administrasi dan umum sesuai dengan fungsi teknis dan organic Rumah Sakit. Sedangkan tanggung jawabnya yaitu:

- Keakuratan, ketepatan dan kebenaran rencana kerja dan rencana anggaran tahunan bagian administrasi dan umum.
- Memberikan arahan/ bimbingan pelaksanaan kegiatan unit sumber daya manusia, sekretariat dan legal
- Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan pelayanan unit sumber daya manusia, sekretariat dan legal.
- Mengkoordinasikan semua bagian administrasi dan umum serta memberikan rekomendasi atas kebutuhan bagian administrasi dan umum di Rumah Sakit Prikasih.

g) Kepala Bagian Pengembangan Bisnis memiliki fungsi membantu Direktur dalam mengelola kegiatan bagian pengembangan bisnis

sesuai dengan fungsi teknis dan organik Rumah Sakit. Sedangkan tanggung jawabnya yaitu:

- Keakuratan, ketepatan dan kebenaran rencana kerja dan rencana anggaran tahunan bagian pengembangan bisnis.
- Memberikan arahan/ bimbingan pelaksanaan kegiatan promosi kesehatan rumah sakit, marketing dan *call center*.
- Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan promosi kesehatan rumah sakit, marketing dan *call center*.
- Mengkoordinasikan semua bagian pengembangan bisnis serta memberikan rekomendasi atas kebutuhan bagian pengembangan bisnis di Rumah Sakit Prikasih.

4) Kepala Instalasi

Pada rumah sakit prikasih terdapat beberapa yaitu kepala instalasi gawat darurat, kepala instalasi rawat jalan dan hemodialisa, kepala instalasi rawat inap dan rawat intensif, kepala instalasi farmasi yang sebenarnya memiliki fungsi yang sama sesuai bidangnya masing-masing yaitu Membantu Kepala Bidang sebagai penanggung jawab pelaksanaan operasional Instalasi, membuat laporan serta tugas-tugas lain agar pelayanan Rumah Sakit berjalan lancar. Sedangkan tanggung jawab secara umum berikut ini:

- a) Kelancaran kegiatan pelayanan keperawatan pasien di Instalasi.
- b) Mengawasi dan menilai kinerja pelaksana.
- c) Menangani keluhan pasien terhadap pelayanan di Instalasi.

- d) Efisien dan efektif dalam penggunaan barang dan obat-obatan di ruangan.
- e) Ketepatan terhadap laporan yang harus dibuat serta melaporkannya kepada Bidang terkait.

5) Komite

Komite dibentuk oleh direktur untuk menjalankan tugas tertentu sesuai dengan profesinya masing-masing, berikut ini tugas dan fungsi komite:

- a) Komite dibentuk dengan keputusan direktur untuk tujuan dan tugas tertentu
- b) Komite berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur
- c) Komite dipimpin oleh seorang Ketua yang dipilih oleh anggota dan ditetapkan dengan Keputusan Direktur
- d) Komite mempunyai tugas membantu Direktur dalam menyusun standar pelayanan profesi, memantau pelaksanaan standar profesi, melaksanakan pembinaan etika profesi, memberikan saran dan pertimbangan dalam pengembangan pelayanan profesi
- e) Jumlah Komite ditetapkan oleh Direktur sesuai kebutuhan
- f) Dalam melaksanakan tugas, komite dapat membentuk Sub.Komite dan atau Panitia yang merupakan kelompok kerja tertentu yang ditetapkan dengan keputusan direktur.

6) Kepala Unit

Setiap unit memiliki satu orang kepala unit yang secara umum memiliki fungsi membantu Kepala Bagian/Kepala Bidang dan

Kepala Instalasi sebagai penanggung jawab pelaksanaan operasional ruang terkait, membuat laporan serta tugas-tugas lain agar pelayanan Rumah Sakit berjalan lancar. Sedangkan tanggung jawab secara umum kepala unit adalah sebagai berikut:

- a) Kelancaran kegiatan pelayanan di ruang terkait.
- b) Mengawasi dan menilai kinerja pelaksana yang ada di unit terkait.
- c) Menangani keluhan pasien terhadap pelayanan di ruang terkait.
- d) Efisien dan efektif dalam penggunaan barang dan obat-obatan di ruangan, kelengkapan.
- e) Ketepatan terhadap laporan yang harus dibuat serta melaporkannya kepada kepala bidang/kepala bagian.

7) Pelaksana

Secara umum fungsi pelaksana pada rumah sakit prikasih adalah membantu Kepala Unit dalam pelaksanaan perawatan pasien di ruang perawatan, membuat laporan harian, asuhan keperawatan serta tugas-tugas lain sesuai dengan unitnya agar pelayanan Rumah Sakit berjalan lancar.

2. Gambaran Umum Responden

Salah satu analisis yang digunakan dalam tulisan ini adalah Pendekatan ini diambil karena proses penelitian dapat dilakukan secara terstruktur dan menggunakan sampel penelitian jumlah besar yang dapat mewakili populasi yang diteliti. Analisis ini mengemukakan data-data responden seperti karakteristik responden. Responden yang diambil untuk penelitian

ini sebanyak 50 Karyawan pada Rumah Sakit Prikasih dan menghasilkan tingkat pengembalian kuesioner sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut ini :

a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	23	46	46.0	46.0
PEREMPUAN	27	54	54.0	100.0
Total	50	100	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS V.22, 2021

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terdapat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel diatas. Dari tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 karyawan dengan persentase sebesar 46% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 karyawan dengan jumlah prosentase sebesar 54%. Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30	21	42.0	42.0	42.0
31-40	17	34.0	34.0	78.0
41-50	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS V.22, 2021

Dari tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berdasarkan usia dengan 50 karyawan, yakni terlihat bahwa usia karyawan Rumah Sakit Prikasih yang paling banyak yakni pada usia 20-30 tahun sebanyak 21 karyawan dengan persentase 42%, usia 31-40 tahun sebanyak 17 karyawan dengan persentase 34%, kemudian usia 41-50 tahun sebanyak 12 karyawan dengan persentase 24%.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	3	6.0	6.0	6.0
S1	21	42.0	42.0	48.0
D3	17	34.0	34.0	82.0
SMA/SMK	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS V.22, 2021

Dapat disimpulkan pada tabel 4.3 bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir pada 50 karyawan Rumah Sakit Prikasih, paling banyak pada pendidikan terakhir S1 sebanyak 21

karyawan dengan persentase 42%, pendidikan terakhir D3 sebanyak 17 karyawan dengan persentase 34%, pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 9 karyawan dengan persentase 18%, dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 karyawan dengan persentase 6%.

d. Karakteristik Berdasarkan lama bekerja Responden

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 TAHUN	9	18.0	18.0	18.0
6-10 TAHUN	18	36.0	36.0	54.0
11-15 TAHUN	16	32.0	32.0	86.0
>15 TAHUN	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS V.22, 2021

Dari tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja yang paling lama kisaran >15 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 7 karyawan dengan persentase 14%, masa kerja kisaran 11-15 tahun sebanyak 16 karyawan dengan persentase 32%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 18 karyawan dengan persentase 32%, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 9 karyawan dengan persentase 18%.

3. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum memberikan kuesioner penelitian kepada responden yakni karyawan Rumah Sakit Prikasih, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan indikator yang terkait pada variabel penelitian dalam kuesioner. Uji validitas dan uji reliabilitas ini peneliti tujukan kepada 50 orang karyawan atau responden.

Suatu skala dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu jawaban pernyataan, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten. Untuk menentukan validitas dan reliabilitas maka pengujian kualitas data ini peneliti menggunakan bantuan software SPSS Versi 22 Statistic. Hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan sebuah uji validitas yakni untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 4.5
Hasil Uji Data Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
INSTRUMENT_1	0,654	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_2	0,289	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_3	0,815	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_4	0,759	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_5	0,727	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_6	0,545	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_7	0,702	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_8	0,768	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_9	0,733	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_10	0,663	>	0,278	VALID

Sumber : Data diolah Penulis, 2021

Tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk seluruh butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X_1), dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,278. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item

pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
INSTRUMENT_11	0,711	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_12	0,309	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_13	0,541	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_14	0,404	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_15	0,503	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_16	0,826	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_17	0,675	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_18	0,717	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_19	0,777	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_20	0,750	>	0,278	VALID

Sumber : Data diolah Penulis, 2021

Tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk seluruh butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai $r_{hitung} > \text{Nilai } r_{hitung}$ sebesar 0,278. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
INSTRUMENT_21	0,795	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_21	0,702	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_23	0,646	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_24	0,765	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_25	0,720	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_26	0,453	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_27	0,619	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_28	0,728	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_29	0,785	>	0,278	VALID
INSTRUMENT_30	0, 610	>	0,278	VALID

Sumber : Data Diolah Penulis, 2021

Tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk seluruh butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > \text{Nilai } r_{tabel}$ atau nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,278. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan metode untuk mengukur suatu jawaban pernyataan, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* nya diatas 0,006. Hasil Uji Reliabilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Lingkungan Kerja	763	0.006	Reliabel
Disiplin Kerja	756	0.006	Reliabel
Kinerja Karyawan	765	0.006	Reliabel

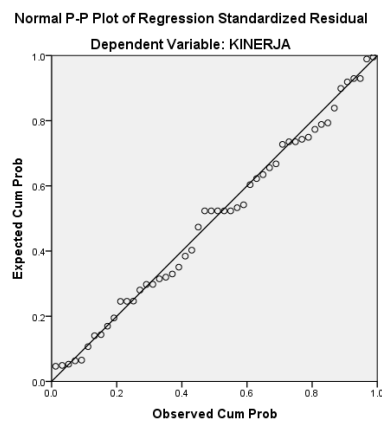
Sumber : Data SPSS diolah Penulis, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 nilai cronbach Alpha pada variabel Lingkungan (X_1) adalah 0.763, nilai cronbach Alpha pada variabel Motivasi (X_2) adalah 0.756, dan nilai cronbach Alpha pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.765. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan Y yaitu reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Gambar 4.5
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data SPSS diolah Penulis, 2021

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa sebuah distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Selain itu juga bisa menggunakan Plot Of Regression Standardized Residual, data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan mengamati nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari Tolerance adalah 0,1. Berikut merupakan tabel

hasil dari hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 22 Statistic :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.619	3.445		.470	.641		
LINGKUNGAN KERJA	.431	.099	.399	4.374	.000	.556	1.798
DISIPLIN KERJA	.534	.086	.567	6.214	.000	.556	1.798

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

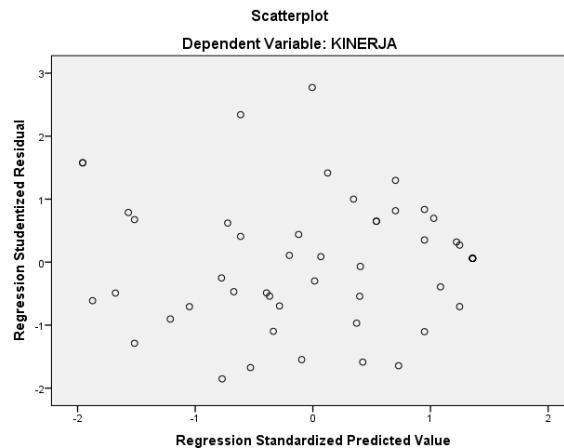
Sumber : Data SPSS Diolah Penulis, 2021

Melihat tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel-variabel penelitian tersebut nilai VIF tidak lebih besar dari 10 yaitu sebesar 1.798 dan nilai *Tolerance* sebesar $0,556 > 0,10$ disemua variabel yang digunakan dalam penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yg lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data SPSS diolah Penulis, 2021

Secara grafis dapat dilihat apakah terjadi problem heteroskedastisitas atau tidak yakni dengan melihat dari Multivariate Standardized Scatterplot. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan pada gambar 4.6 diatas terlihat bahwa data yang menyebar secara acak dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

d. Metode Analisis Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y). Dan berikut hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22 Statistic :

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.619	3.445		.470	.641
LINGKUNGAN KERJA	.431	.099	.399	4.374	.000
DISIPLIN KERJA	.534	.086	.567	6.214	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data SPSS diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 1,619 + 0,431 X_1 + 0,534 X_2$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan, sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta (α) sebesar 1,619 menyatakan jika variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja = 0 (nol) atau dianggap kontanta, maka variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 1,619.

b) Nilai koefisien (β_1) = Lingkungan Kerja sebesar 0.431 ini menyatakan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1 point maka Kinerja Karyawan akan meningkatkan sebesar 0.431.

c) Nilai koefisien (β_2) = Disiplin Kerja sebesar 0,534 menyatakan bahwa penambahan setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar 1 point maka Kinerja Karyawan akan meningkatkan 0,534.

2) Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistics V.22, yaitu :

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.782	.773	2.109

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai R Square atau R^2 sebesar 0,782. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,782 atau 78,2%, sehingga sisanya sebesar 21,8% (100% - 78,2%) ditentukan oleh variabel lain.

a. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen f(Y). Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikan 5% (0,05).

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.619	3.445		.470	.641
LINGKUNGAN KERJA	.431	.099	.399	4.374	.000
DISIPLIN KERJA	.534	.086	.567	6.214	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data SPSS diolah Penulis, 2021

Dari hasil tabel 4.12 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a) Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja

Karyawan Rumah Sakit Prikasih karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $4,374 > 2,011$ Selain itu, diketahui nilai *sig.* sebesar 0,000 dimana nilai *sig.* lebih besar 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Prikasih.

b) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan Rumah Sakit Prikasih karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $6,214 > 2,011$. Selain itu, diketahui nilai *sig.* sebesar 0,000 dimana nilai *sig.* lebih kecil 0,05 atau $0,000 < 0,05$

maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Prikasih.

b. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	751.315	2	375.658	84.476	.000 ^b
Residual	209.005	47	4.447		
Total	960.320	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 84,476 dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau sebesar $84,476 > 3,20$. Selain itu, diketahui nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Prikasih.

B. PEMBAHASAN

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistic menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih sebagai berikut :

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan

Dari hasil analisis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dengan analisis regresi berganda diperoleh hasil uji t dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $4,374 < 2,011$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 atau $0,000 > 0,05$. Sehingga Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Prikasih. Sebagaimana juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015) dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan” bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pada kondisi di lapangan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Salah satu keputusan yang diambil oleh pimpinan yaitu berinovasi untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan guna, kedepatan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sejalan dengan perbaikan lingkungan kerja Rumah Sakit Prikasih.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dengan analisis regresi berganda diperoleh hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,214 > 2,011$

dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih. Hal ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020) dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang” bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

C. REFLEKSI TAUHID

1. Lingkungan Kerja

Tanggung jawab kepemimpinan dalam Islam, hendaknya diletakkan dalam tugas (muamalah) kehidupan dan pengabdian (ibadah) setiap manusia sebagai khalifah di bumi-Nya, Sebagaimana firman Allah dalam Surat Ali Imran ayat 159 sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan

bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik menurut Islam tergantung pada pemimpinnya. Jadi, seorang pemimpin harus bisa membawa bawahan serta rekan kerjanya menjadi nyaman dengan intensitas diskusi dan musyawarah yang tinggi, saling memaafkan dan selalu bertawakal kepada Allah swt.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam Al-Qur'an surah Al-Ashr ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا
بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : “kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasihati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kebenaran.”

Berdasarkan isi dan kandungan Al-Quran Surat Al Ashr ayat 3 dapat dijelaskan bahwasannya kita harus senantiasa menjaga agar diri kita terus melakukan kebaikan serta saling mengingatkan kepada orang lain untuk selalu beramal dan berbuat baik. Dan juga dari surat ini kita diajarkan untuk harus disiplin dalam melakukan segala sesuatu terutama dalam hal kebaikan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”

Kata ‘amalakum” berarti amalmu atau pekerjaan, kata ini bisa berarti amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja/*performance*. Jadi, ungkapan “sayarallâhu ‘amalakum wa rasûluhû wal mu’minûn” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin. Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT.

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan oleh Allah swt kepada manusia, Manusia mempunyai daya atau potensi yang apabila

dikembangkan akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, dan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya baik tanggung jawabnya sebagai hamba Allah swt dan sebagai khalifah Allah swt. Sehingga dapat dipahami bahwa sumber daya manusia menurut Al-Qur'an adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah swt ataupun sebagai khalifah Allah swt. Dalam mengemban tugas tersebut, manusia diberikan potensi oleh Allah swt.

BAB V

PENUTUPAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, analisis data dan pembahasan yang dipaparkan pada bab terdahulu pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian mendapatkan suatu kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak terbukti dan tidak dapat diterima.
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

B. IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dipaparkan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, tolak ukur atau tambahan ilmu pengetahuan terkait suatu harapan karyawan di Rumah Sakit Prikasih, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan

disiplin kerja yang dimana akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Kemudian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkhusus mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja yang bagaimana atau seperti apa yang dibutuhkan demi kinerja karyawan dan keberlangsungan perusahaan.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini memiliki praktis bagi pimpinan perusahaan dalam meningkatkan lingkungan kerja dan membentuk disiplin kerja. Hal ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, membentuk, meningkatkan dan mempertahankan karyawan yang berpotensi dapat dilakukan dengan menjadi pemimpin sesuai yang diharapkan sehingga dapat memotivasi karyawan lebih baik lagi didalam perusahaan yang selanjutnya akan menciptakan kinerja karyawan yang kompeten terhadap perusahaan dimasa yang akan datang.

C. KETERBATASAN

Peneliti dalam hal ini masih memiliki keterbatasan, bahwa pengumpulan data penguat masih memiliki keterbatasan dalam memperolehnya, pengumpulan data menggunakan kuesioner memungkinkan data yang diperoleh tidak dapat menggali informasi yang dibutuhkan secara menyeluruh. Selain itu, dalam penelitian ini hanya membatasi 3 variabel yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kemudian secara teoritik, masih terdapat variabel

lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Penulis berharap kepada berbagai pihak yang berkepentingan dengan hasil riset ini dapat melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel- variabel lain yang tidak penulis gunakan.

D. SARAN

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk Rumah Sakit Prikasih dengan melakukan perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Serta melakukan perbaikan sesuai dengan standar yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih efektif membantu dalam memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Saran bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian baik secara lokus maupun secara fokus, dimana secara lokus tidak hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa perusahaan lainnya. Kemudian secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya agar penelitian tersebut dapat lebih kuat ataupun sempurna dalam hal riset secara *de facto*.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Literatur

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM* Cetakan Keenam. Bandung : PT. Refika Aditama
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto 2015. *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM* (Cetakan Ketiga 2015). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal Penelitian

- Aprilia, Veronica D.S. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang*. Skripsi : Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Darmadi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.3 No.3 Juli 2020 : hal. 240-247
- Deni Sulistiawan, Sukisno Selamat Riadi, Siti Maria. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen UNMUL, Vol. 14 No.2.

- Ferawati, Apfia. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal AGORA Vol.5 No.1 2017
- Katiandagho, Christian, Silvy L. Mandey dan Lisbeth Mananeke. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174, Vol. 2 No.3 Hal.1592-1602.
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol.1 Nomor 4
- Setya, Bayu Indra, Fachri Supriyadi dan Sidik Priadana. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kampoeng Daun*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.10 No.2
- Sutanto, Eddy Madiono dan Diah Indriani Suwondo. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK) Vol.17 Nomor 2
- Muhammad, Sri Rahayu dkk. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA
- Nisa, Ridha Choirun Endang Siti Astuti dan Arik Prasetya. 2016. *Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Adm. Bisnis Vol.39 No.2
- Tjiabrata, Fernando Reinhard dkk. 2017. *Pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2



RS. Prikasih

PT. Medikarya Anugrah Prikasih

Nomor : 180 / Ext / MAP - RSPr / IV / 2021
Lampiran : -
Perihal : Jawaban Surat Permohonan Mengadakan Riset
Prioritas : Normal

Kepada Yth.

Dr. Hasanah, SE., MM

Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cirendeu, Ciputat, Jakarta 15419

Dengan hormat,

Sebelumnya kami mengucapkan terima kasih atas kepercayaan Universitas Muhammadiyah Jakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah menunjuk Rumah Sakit Prikasih sebagai tempat untuk melakukan Riset.

Menindaklanjuti Surat dari Universitas Muhammadiyah Jakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis nomor: 427/F.3.1.UMJ/III/2021 tanggal 17 Maret 2021 perihal Permohonan Mengadakan Riset, maka dengan ini kami sampaikan bahwa Manajemen Rumah Sakit Prikasih menyetujui permohonan tersebut.

Adapun mahasiswa yang akan melakukan survey di Rumah Sakit Prikasih yaitu :

Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi
Alfida Alfisya	2017310272	Manajemen

Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Unit SDM dengan Saudara Ilham Saputra di nomor telepon 021-7504669 ext. 3021.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 05 April 2021
Rumah Sakit Prikasih

dr. Putri Nadiaj MARS
Direktur

Tembusan:
1. Wakil Direktur Umum
2. Ka. Unit SDM
3. Arsip

PN/eh

Jl. R.S. Jendral Sudirman 74
Pondok Laga, Cilandak
Jakarta Selatan 12450
Telp. 021-7504669 (Gedung)
RSC 021-7505355
Fax 021-7505146
Email: info@prikasih.co.id