



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 18345-18353

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Dr Aryoko Sorong

Aris Mudiansyah^{1✉}, M Khoerudin², Raden Firra Farhanah Kh³, I Gusti Gede Agung Ngurah⁴,
Afrah Monirah Zebua⁵, Kharisma Sofiana⁶, Aynnie Christabel⁷,
Iftah Ghina Shafira⁸, Kristin Nadia Berliani⁹, Nurhaeni Sikki¹⁰
Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandeng
Email: amudiansyah55@gmail.com[✉]

Abstrak

Mengkaji bagaimana lingkungan kerja di RSUD Dr. ARYOKO SORONG mempengaruhi kinerja staf menjadi tujuan penelitian ini. Kuesioner tertutup diberikan kepada sampel anggota staf rumah sakit yang dipilih secara acak untuk mengumpulkan data menggunakan metodologi kuantitatif. Untuk memastikan hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja, regresi linier dasar digunakan dalam analisis. Dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 40,7%, hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif yang cukup besar antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun 59,3% kesenjangan kinerja disebabkan oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini, penyesuaian yang dilakukan terhadap lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 40,7%.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja.*

Abstract

Examining how the work environment at Dr. ARYOKO SORONG Hospital affects staff performance is the goal of this study. Closed-ended questionnaires were given to a randomly chosen sample of hospital staff members in order to gather data using a quantitative methodology. To ascertain the connection between employee performance and the work environment, basic linear regression was employed in the analysis. With a determination coefficient (R Square) of 40.7%, the results show a considerable positive impact of the work environment on employee performance. This suggests that while 59.3% of the performance gap can be attributed to factors beyond the scope of this study, adjustments made to the work environment can raise employee performance by 40.7%.

Keywords: Employee Performance; Work Environment.

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu bagian terpenting dalam system pelayanan kesehatan, rumah sakit mempunyai peranan penting dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat. Rumah sakit tidak hanya menjadi tempat untuk merawat individu yang sakit atau terluka, tetapi juga menjadi pusat inovasi medis, pusat pendidikan, dan sumber penting informasi kesehatan. Di tengah dinamika kompleks sistem kesehatan, rumah sakit berhadapan dengan berbagai tantangan yang mempengaruhi operasional, keberlanjutan, dan kemampuan mereka untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada pasien. Tantangan-tantangan ini meliputi peningkatan tuntutan atas kualitas layanan, tekanan finansial, perubahan regulasi, serta evolusi teknologi medis dan informasi.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut dan tetap efektif dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal, rumah sakit perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek yang mempengaruhi operasional dan kinerja mereka. Ini termasuk manajemen sumber daya manusia, efisiensi operasional, penerapan teknologi, kepatuhan terhadap regulasi, dan interaksi dengan pemangku kepentingan lainnya dalam sistem kesehatan.

Sebagai lembaga pelayanan kesehatan yang memainkan peran krusial dalam masyarakat, rumah sakit membutuhkan kinerja optimal dari setiap anggota timnya. Kinerja karyawan di rumah sakit tidak hanya mempengaruhi efisiensi operasional dan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien, tetapi juga berdampak langsung pada hasil keseluruhan perawatan dan pengobatan. Salah satu faktor yang memiliki potensi besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit adalah lingkungan kerja di mana

mereka beroperasi. Lingkungan kerja yang tidak bersahabat dapat mengakibatkan penurunan kinerja, stress, dan bahkan kelelahan, di sisi lain, tempat kerja yang ramah dapat meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan antusiasme karyawan.

Lingkungan kerja di rumah sakit merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan serta pengalaman pasien. Rumah sakit sebagai lembaga kesehatan yang kompleks dan penuh tekanan menjadikan lingkungan kerja di dalamnya pun unik dan bervariasi. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup sudut pandang actual (fisik), tetapi juga budaya, manajemen, dan interaksi interpersonal antara staf medis dan non-medis. Faktor-faktor ini saling berinteraksi untuk membentuk pengalaman kerja karyawan dan dampak langsungnya terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami secara menyeluruh bagaimana berbagai aspek lingkungan kerja di rumah sakit mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kondisi fisik, budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan dukungan sosial dapat berperan penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan dan akhirnya, kinerja mereka. Meskipun literatur telah banyak mengkaji faktor-faktor tersebut secara terpisah, masih ada kebutuhan untuk penyelidikan lebih lanjut tentang bagaimana interaksi antara berbagai aspek lingkungan kerja tersebut berdampak pada kinerja karyawan di rumah sakit. Kami mengantisipasi bahwa data dari penelitian ini akan membantu administrasi rumah sakit dalam mengembangkan rencana dan kebijakan yang akan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini, rumah sakit dapat mengidentifikasi area-area perbaikan dan mengimplementasikan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi kerja dan hasil bagi semua pihak yang terlibat.

Rumusan masalah yang dibuat pada penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja di rumah sakit dr. Aryoko Sorong mempengaruhi kinerja karyawan, dengan memperhatikan latar belakang informasi yang telah di paparkan sebelumnya.

Lingkungan Kerja

Perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja karena di situlah karyawan melaksanakan tugasnya sehari-hari. Karyawan yang nyaman dalam bekerja akan merasa lebih aman dan mampu melakukan kinerja terbaiknya. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mungkin berdampak pada seberapa sukses mereka menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Contohnya antara lain penyediaan pendingin ruangan (AC), penerangan yang

cukup, dan fasilitas lainnya. Sesuai dengan. Menurut Sutrisno (2018), prasarana dan fasilitas di sekitar pekerja yang mungkin berpengaruh terhadap pekerjaannya secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), yang dimaksud dengan "lingkungan kerja" adalah seluruh alat dan perlengkapan yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, prosedur kerja yang diikuti, dan pengaturan yang dilakukan baik bekerja secara berkelompok maupun sendiri.

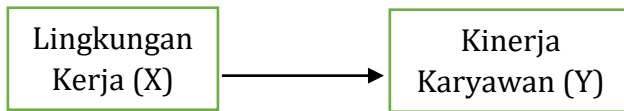
Berdasarkan pandangan di atas, lingkungan kerja seorang pegawai terdiri dari komponen fisik dan psikologis serta aturan-aturan yang melingkupinya baik bekerja sendiri maupun berkelompok. Elemen-elemen ini mungkin mempunyai pengaruh pada keluaran dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Untuk memberikan kesan ramah dan nyaman, lingkungan kerja direncanakan atau dibangun sedemikian rupa sehingga membina hubungan kerja antara karyawan dengan lingkungannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Marwansyah (2016), mewakili pencapaian seseorang sehubungan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, klaim Kasmir (2016). Kinerja merupakan hasil kerja yang sangat berhubungan dengan kebahagiaan pelanggan, pencapaian tujuan strategi bisnis, dan pemberian kontribusi finansial, menurut Hamali (2016). Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) ditentukan oleh derajat dan kaliber pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edison (2016), mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai suatu organisasi terlepas dari organisasi tersebut berorientasi pada keuntungan maupun tidak.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil perilaku dan kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok, dan kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, baik dari segi tujuan strategis organisasi. kuantitas dan kualitas. Tugas yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atau organisasinya selama periode waktu tertentu bergantung pada pencapaian kinerjanya. Karena tujuan suatu organisasi yang berorientasi pada keuntungan, yang ditetapkan sebagai tujuan bersama, dapat digunakan untuk menentukan baik tidaknya kinerja karyawan.

Kerangka Berfikir



Berdasarkan kerangka berfikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit dr. Aryoko Sorong.

METODE PENELITIAN

Rumah sakit berfungsi sebagai tempat penyelidikan ini. Dr. Aryoko Sorong, penulis menggunakan desain penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini terdiri dari tiga puluh peserta. Random sampling digunakan untuk melakukan pengambilan sampel.

Kuesioner Google Formulir digunakan untuk melakukan metode pengumpulan data online. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi peserta penelitian. Dalam penelitian ini uji normalitas dan linearitas digunakan untuk menilai prasyarat analisis, dan analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 di bawah ini menampilkan profil responden penelitian.

Table 1. Profil Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi
Gender :		
Laki-Laki	15	50,00%
Perempuan	15	50,00%
Jumlah	30	100,00%
Usia :		
21 - 30 tahun	15	50,00%
31 - 40 tahun	9	30,00%
> 41 tahun	6	20,00%
Jumlah	30	100,00%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1, dari total 30 responden gender terlihat seimbang antara laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 50% antara 21 sampai dengan 30 tahun.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel perancu atau residu dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Tabel 2 menampilkan hasil uji statistik Kolmogorov Smirnov yang digunakan.

Table 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.86754136
Most Extreme Differences	Absolute		.143
	Positive		.114
	Negative		-.143
Test Statistic			.143
Asymp. Sig. (2-tailed)^c			.121
Monte Carlo Sig. (2-tailed)^d	Sig.		.119
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.111
		Upper Bound	.128
a. Test distribution is Normal.			

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Tabel 2 menyatakan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi konsisten (normal).

Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan ada tidaknya hubungan linier yang substansial antar variabel yang ada. Tabel 3 menunjukkan hasil uji linearitas.

Table 3. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation From Linarity (DFL)</i>	<i>Linarity</i>	Ket.
Kinerja Karyawan (Y) * Lingkungan Kerja (X)	0,097	<0,001	Linier

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Temuan uji linearitas seperti tersaji pada tabel 3 menunjukkan adanya hubungan linier antar variabel. Secara spesifik nilai linearitas kurang dari 0,05 sebesar <0,001, dan nilai DFL sebesar 0,097-9.

Uji Regresi Linier Sederhana

Table 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.191	12.142		1.663	.108
	Lingkungan Kerja	.648	.148	.638	4.385	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Nilai signifikan <0,001 kurang dari 0,05 terlihat pada Tabel 4 mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diterima berdasarkan nilai t hitung sebesar 4,385 dan nilai ttabel sebesar 1,711. Nilai konsistensi variabel X sebesar 20,191 artinya setiap kenaikan variabel sebesar 5%.

Tabel 5 menunjukkan proporsi waktu pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Table 5. Koefisien Korelasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.638 ^a	.407	.386	8.165
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Tabel 5 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,407 yang menunjukkan bahwa 40,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan sisanya sebesar 59,3% ditentukan oleh faktor lain.

Pembahasan

Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Berdasarkan sudut pandang manajemen sumber daya manusia yang didukung oleh pendapat Afandi (2018), bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu menumbuhkan etos kerja, Manajemen menggunakan dampak positif tempat kerja untuk menanamkan etos kerja pada anggota stafnya. Baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan, tempat kerja yang menyenangkan dan produktif akan membuat mereka merasa nyaman, yang akan berdampak signifikan pada output dan efisiensi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X) sebesar 4,385 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,701 yang menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Selain itu hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. dipengaruhi oleh lingkungan kerja, didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05. Dipastikan Aryoko Sorong ada. Dengan nilai R Square sebesar 0,407 pada data koefisien korelasi, terlihat adanya pengaruh variabel. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja pekerja dengan lingkungan kerja. Ada kecurigaan bahwa ada faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih signifikan. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kasmir (2016) menyebutkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, suasana kerja, dan stres kerja sebagai elemen lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan apa pun, baik alami maupun buatan, yang menumbuhkan perasaan nyaman, aman, dan nyaman dianggap sebagai tempat kerja. Karyawan yang puas

memerlukan lingkungan kerja yang nyaman. Kinerja karyawan tentunya akan meningkat berkat kenyamanan tersebut. Namun, ada kemungkinan bahwa rasa sakit di tempat kerja akan menurunkan kinerja seorang karyawan. Mengingat hal ini, fungsi operasional sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena fungsi tersebut memelihara atau meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas pekerja sekaligus mengintegrasikan atau melaksanakan tujuan bisnis dan tuntutan karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk merancang arah dan taktik organisasi, khususnya dalam hal sumber daya manusia. Tujuan sumber daya manusia dalam situasi ini adalah membantu pengembangan kebijakan karyawan yang sehat secara sosial, etis, dan strategis, serta membuat dan menerapkannya.

SIMPULAN

Penjelasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja di rumah sakit dr. Aryoko Sorong, dengan tingkat pengaruh 40,7%. Tidak dipungkiri, juga terdapat factor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin dan stress. Oleh karena itu, penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia dan menyediakan tempat kerja yang nyaman dan mendukung untuk meningkatkan hasil pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator". Riau: Zanafa Publishing.
- Kasmir. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1". Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua". Bandung: CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja". Bandung: CV Mandar Maju.
- Sutrisno. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana.