



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT AWAL BROS
UJUNG BATU**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Jurusan Manajemen Bisnis Syariah*

**OLEH:
WIDYA SALBIDRA
NIM. 1730404098**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BATANGAS
2021 M / 1442 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama: Widya Salbidra, nim: 1730404098 dengan judul, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Awal Bros Ujungbatu" memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang *manajarah*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Batusangkar, April 2021

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing

Mirawati, MA, Ek
Nip : 198601012015032004

Mirawati, MA, Ek
Nip : 198601012015032004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam




IAIN Batusangkar

Dr. Al. Rizal, M. Ag, CRP
NIP : 197310072002121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **Widya Salbidra, NIM: 1730404098, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah** yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakir Awal Bros Ujung Batu"** telah diuji dalam Ujian Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar yang dilaksanakan tanggal 09 Juni 2021 dinyatakan telah lulus dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Srata Satu (S1) dalam Bidang Manajemen Bisnis Syariah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

| No | Nama/ NIP Penguji | Jabatan dalam Tim | Tanda Tangan | Tanggal Persetujuan |
|----|--------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1 | Mirawati, MA. Ek NIP.198601012015032004 | Ketua Sidang/ Pembimbing |  | |
| 2 | Khairul Marlin, SE., M.Kom., MM - | Anggota/ Penguji I |  | 21 Juli 2021 |
| 3 | Rahmat Firdaus, M.E.Sy - | Anggota/ Penguji II |  | 21 Juli 2021 |

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Batusangkar



Dr. H. Rizal M. Ag. CRP
NIP.197310072002121001

PERSETUJUAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widya Salbidra

NIM : 1730404098

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu” Adalah Hasil Karya Sendiri, bukan plagiat.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan perundangan-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan semestinya.



Widya Salbidra
NIM : 1730404098

ABSTRAK

Widya Salbidra, NIM 1730404098, Judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu”. Jurusan Manajemen Bisnis Syari’ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) batusangkar tahun 2021 jumlah halaman sebanyak 109 halaman.

Penulisan skripsi ini diangkat dari pokok permasalahan yang ada yaitu adanya beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros atau instansi pada umumnya. Dilihat dari disiplin kerja karyawan yang ada di Rumah Sakit Awal Bros itu masih ada karyawan yang terlihat belum mematuhi aturan yang dengan masih minimnya tingkat kedisiplinan para karyawan. Dan dari segi lingkungan kerja Rumah Sakit Awal Bros dilihat masih belum memadai dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah variable disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. selanjutnya untuk mengelola data yang terkumpul peneliti menggunakan analisis linier berganda dan aplikasi SPSS versi 26.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variable X_1 Disiplin kerja tidak ada pengaruh terhadap variable dependen Kinerja (Y) dalam membantu kinerja di Rumah Sakit Awal Bros. dan X_2 Lingkungan kerja terdapat hubungan yang positif terhadap variable Kinerja (Y) untuk meningkatkan kinerja di Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu. Secara simultan variable disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari dua variable tersebut, hanya variable lingkungan kerja di Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu sebesar 5.462 yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGESAHAN TIM PENGUJI

PERSETUJUAN KEASLIAN SKRIPSI

| | |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| ABSTRAK | i |
| DAFTAR ISI..... | ii |
| DAFTAR TABEL..... | v |
| DAFTAR GAMBAR..... | vi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Batasan Masalah..... | 7 |
| D. Rumusan masalah..... | 8 |
| E. Tujuan penelitian | 8 |
| F. Manfaat penelitian dan luaran penelitian..... | 8 |
| G. Definisi Operasional..... | 9 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 11 |
| A. Landasan Teori | 11 |
| 1. Disiplin kerja..... | 11 |
| a. Pengertian disiplin Kerja..... | 11 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 14 |
| 2. Lingkungan Kerja | 16 |
| a. Pengertian lingkungan kerja..... | 16 |
| b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja..... | 18 |
| c. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja..... | 20 |
| d. Manfaat Lingkungan Kerja | 22 |

| | |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| 3. Kinerja Karyawan | 22 |
| a. Pengertian kinerja..... | 22 |
| b. Penilaian Kinerja..... | 24 |
| c. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan..... | 25 |
| d. Faktor yang mempengaruhi kinerja | 26 |
| e. Kepuasan Kerja | 27 |
| f. Perencanaan Kinerja..... | 28 |
| B. Kajian Penelitian Yang Relevan..... | 30 |
| C. Kerangka Berfikir | 33 |
| D. Hipotesis | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 34 |
| A. Jenis Penelitian | 34 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 34 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 36 |
| D. Insrtrumen Penelitian..... | 37 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| F. Teknik Analisis Data | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 44 |
| A. Gambaran Umum Rumah Sakit Awal Bros | 44 |
| 1. Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Awal Bros | 44 |
| 2. Teknologi Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu | 45 |
| 3. Layanan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu | 45 |
| 4. Visi dan Misi..... | 46 |
| 5. Struktur Organisasi Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu..... | 47 |
| 6. Uraian Tugas..... | 48 |
| B. Karakteristik Responden..... | 53 |
| 1. Jenis Kelamin..... | 53 |
| 2. Usia | 54 |
| 3. Pendidikan | 54 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| C. Hasil Analisis Data | 55 |
| 1. Uji Asumsi Klasik..... | 55 |
| a. Uji Normalitas..... | 55 |
| b. Uji Multikolinearitas | 57 |
| c. Uji Heterokedastisitas | 58 |
| d. Uji Autokorelasi | 59 |
| e. Uji Linearitas..... | 60 |
| 2. Analisis Regresi Linier Berganda | 61 |
| 3. Uji Hipotesis | 62 |
| a. Uji Persial (Uji T)..... | 62 |
| b. Uji F | 64 |
| c. Uji Koefisien Determinan | 65 |
| D. Pembahasan Kuesioner..... | 65 |
| 1. Pembuktian Hipotesis | 65 |
| 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu..... | 66 |
| 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu. | 67 |
| 4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu. | 68 |
| BAB V KESIMPULAN..... | 70 |
| A. Kesimpulan..... | 70 |
| B. Implikasi Hasil Penelitian..... | 70 |
| C. Saran | 70 |

DAFTAR PUSAKA

DAFTAR TABEL

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. 1 Daftar jumlah keterlambatan kinerja karyawan periode November- januari 2020..... | 3 |
| Tabel 1. 2 Jumlah pasien yang berkunjung ke Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu | 6 |
| Tabel 3. 1 Rancangan Waktu Penelitian | 35 |
| Tabel 3. 2 Skor Penelitian Berdasarkan Skala Likert | 37 |
| Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen | 38 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 53 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia | 54 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 55 |
| Tabel 4. 4 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov | 57 |
| Tabel 4. 5 Hasil Multikolinearitas..... | 58 |
| Tabel 4. 6 Deskripsi Hasil Uji Autokorelasi | 60 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Linearitas | 61 |
| Tabel 4. 8 Deskripsi Hasil Uji Regresi Berganda | 61 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji T..... | 62 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji F..... | 64 |
| Tabel 4. 11 Hasil Koefisien Determinan..... | 65 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1. 1 Lingkungan Kerja di bagian Keuangan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu | 4 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Awal Bros..... | 47 |
| Gambar 4. 2 Normal P-Plot of Regression Standarddized..... | 56 |
| Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas | 59 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tantangan untuk bersiap menghadapi era revolusi industry supaya memperoleh keuntungan yang maksimal (competitive advantage) dan mengantisipasi terjadinya kerugian akibat persaingan revolusi industry melalui efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia dengan kemampuan kinerja yang optimal, supaya sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, mesin, metode dan material mampu memberikan hasil optimal. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting di perusahaan sebab merupakan faktor penggerak semua kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. (Alfiah, 2019, pp. 2-3)

Disiplin adalah patuh terhadap perintah dan aturan di mana individu dapat mengembangkan kemampuan untuk mendisiplinkan diri sendiri sebagai salah satu ciri kedewasaan individu. (Masruroh, 2012, p. 3). Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang

dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Pangarso, 2016, p. 147).

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Rahmawanti., 2014, pp. 1-2)

Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya yaitu penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya yaitu struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Pembagian mengenai lingkungan tersebut tidak dapat dipisahkan, karena diantara keduanya itu harus saling seimbang, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja dari petugasnya. (Ayu, 2018, pp. 17-19)

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Menurut Mathis dan Jackson kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. (Diniaty, 2014, p. 299)

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. (Hamdiyah, 2016, p. 5)

Untuk melaksanakan tugas-tugasnya, Rumah Sakit Awal Bros mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh manajer perusahaan berdasarkan otonomi asli yang dimilikinya. Dalam menjaga serta mampu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberi dampak positif bagi lembaga maupun organisasi.

Survey awal diketahui jumlah karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu sebanyak 180 karyawan. Dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu banyak karyawan yang datang terlambat dan banyak juga yang tidak hadir. Batas waktu masuk kantor 08.00, akan tetapi masih banyak karyawan yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara disiplin kerja pada karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu dinilai masih kurang maksimal, terutama dalam hal kehadiran. Dapat dilihat pada tabel berikut : (Karyawan, wawancara, 02 Februari 2021)

Tabel 1. 1
Daftar jumlah keterlambatan kinerja karyawan
periode November-januari 2020

| No | Keterangan | Jumlah Rata-Rata Absensi / Hari | % Hari |
|----|------------------------------------|------------------------------------|--------|
| 1 | Karyawan yang datang terlambat | 32 / hari | 17,77% |
| 2 | Tidak masuk kerja tanpa keterangan | 22 / hari | 12,22% |

Sumber : Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu, 8 Maret 2021

Berdasarkan tabel keterlambatan karyawan di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang datang terlambat dalam satu hari ada 17,77%, dan karyawan yang masuk tanpa keterangan sebanyak 12,22%. Jika dilihat dari data tabel di atas dapat dikatakan disiplin kerja tidak baik karena jika dalam satu hari saja keterlambatan sampai 10% bahkan lebih dan apabila ini dibiarkan maka ini akan dapat dicontoh oleh karyawan yang lain atau karyawan rumah sakit yang lain sehingga dapat membuat persentase keterlambatan meningkat dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selain disiplin faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan dengan optimal, sehat aman dan nyaman. Berdasarkan hasil wawancara server penelitian dengan beberapa karyawan, fenomena permasalahan lingkungan kerja di Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu banyaknya barang-barang yang diletakkan di atas meja karyawan yang sering kali mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1. 1
Lingkungan Kerja di bagian Keuangan
Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu



Sumber: Rungan keuangan dan SDM, 15,23 Februari 2021

Suasana lingkungan kerja Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu yaitu kondisi ruangan yang sempit sehingga mempengaruhi kinerja

karyawan. Seperti adanya arsip yang bertumpuk di lantai dan susunan meja karyawan terlalu berdekatan. Kurangnya kursi tunggu,. Hubungan pemimpin dan bawahan yang kurang harmonis sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri maupun organisasi. (Karyawan, wawancara, 02 Februari 2021)

Herzberg mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara kedekatan interpersonal tersebut bukan hanya dengan sesama tetapi juga hubungan atasan dan bawahan. Dari hasil wawancara dengan karyawan yang sudah keluar dibandingkan dengan karyawan yang masih bekerja didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang cukup dekat antara sesama karyawan pelaksana di masing-masing tugasnya. Akan tetapi tidak begitu dengan hubungan atasan dan bawahan, dapat dilihat dari rasa canggung, segan bahkan takut. Karyawan menjadi cenderung cuek dan tidak mau beinisiatif. Kebanyakan karyawan yang masuk kerumah sakit awal bros adalah *fresh graduate* yang masih dengan idealisme yang tinggi dan tidak terlalu memperhitungkan soal gaji ataupun kompensasi dalam bentuk lainnya. Mereka lebih memerlukan pengalaman dan mencari suasana kerja yang nyaman, sehingga apabila hubungan dengan atasan yang diharapkan mampu menunjang karir tidak didapatkan, maka motivasi untuk bekerjapun jadi berkurang. Terjadinya ketidak nyamanan dalam suasana bekerja dapat mempengaruhi karyawan untuk berpikir keluar dari pekerjaannya. Karena lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat karyawan tidak betah dikantor, sehingga pekerjaannya yang di hasilkan bisa berakibat tidak bagus dan tidak tepat waktu. Lingkungan yang buruk dapat berdampak negative untuk kinerja karyawan. (Karyawan, wawancara, 2 February 2021)

Kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu sudah tergolong kompeten, hal ini terlihat dari jumlah pasien yang berkunjung ke Rumah Sakit Awal Bros mengalami peningkatan tiap tahunnya.

Sedangkan dalam kedisiplinan dan lingkungan kerja karyawan yang kurang kondusif. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan terdapat ketidak konsistenan antara teori dengan hasil wawancara yang terjadi. Dimana kedisiplinan dan lingkungan karyawan yang buruk tetapi terdapat kinerja karyawan yang baik dan hal ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan jika Variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan searah, dimana jika karyawan memiliki disiplin kerja dan lingkungan kerja yang buruk maka kinerja karyawannya akan buruk. Tetapi kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu sudah tergolong kompeten, hal ini terlihat dari jumlah pasien yang berkunjung ke Rumah Sakit Awal Bros mengalami peningkatan tiap tahunnya, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. 2
Jumlah pasien yang berkunjung
ke Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu

| Keterangan | Jumlah Kunjungan Rawat Inap | Jumlah Kunjunagn Rawat Jalan | Jumlah |
|-------------------|------------------------------------|-------------------------------------|---------------|
| 2017 | 5.998 | 39.456 | 45.454 |
| 2018 | 6.006 | 41.691 | 47.697 |
| 2019 | 6.463 | 49.624 | 56.087 |
| 2020 | 9.124 | 54.375 | 63.499 |

Sumber : Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu, 24 februari 2021

Dimana pada tahun 2017 jumlah pasien yang berkunjung sebanyak 45.454, pada tahun 2018 jumlah pasien yang berkunjung sebanyak 47.697, pada tahun 2019 jumlah pasien yang berkunjung sebanyak 56.087, pada tahun 2020 jumlah pasien yang berkunjung sebanyak 63.499. jumlah pengunjung paling rendah terjadi pada tahun 2017 dan jumlah pengunjung

paling tinggi terjadi pada tahun 2020. Dimana setiap tahunnya jumlah pasien yang berkunjung ke Rumah Sakit awal bros ujungbatu mengalami peningkatan tiap tahunnya. Oleh karena itu saya tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu.(karyawan, wawancara, 2 februari 2021)

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas mengenai Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu, maka masalah dalam penelitian ini teridentifikasi sebagai berikut:

1. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di Rumah Sakit Awal Bros berakibat pada tempat kerja yang kurang nyaman.
2. Kurang disiplinnya karyawan masih sering ditemui berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan.
3. Kursi tunggu kurang sehingga ada customer berdiri untuk antrian.
4. Kurang stabilnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan.
5. Hubungan pimpinan dan bawahan yang kurang harmonis.
6. Adanya penumpukan berkas di atas meja

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan diatas, ada beberapa permasalahan yang ditemui di Rumah Sakit Awal Bros seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja. Agar penelitian ini tidak melebar terlalu jauh, maka penulis membatasi masalah pada **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu”**

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.

E. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang didapatkan setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.

F. Manfaat penelitian dan luaran penelitian

a. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menghasilkan suatu informasi secara rinci, akurat dan aktual dalam menjawab beberapa persoalan yang timbul dalam penelitian ini sehingga memberikan manfaat baik itu manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Manfaat penelitian ini adalah:

1) Manfaat akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperluas ilmu pengetahuan yang dapat digunakan oleh mahasiswa dan penulis selanjutnya juga mengembangkan ilmu manajemen dalam pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat bagi pembaca

Dapat memperluas pengetahuan pembaca mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Manfaat bagi Rumah Sakit Awal Bros

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan masukan kepada seluruh cabang Rumah Sakit Awal Bros.

b. Manfaat bagi penulis

Adanya penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan penulis tentang informasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Definisi Operasional

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Patmarina, 2012, p. 22). Menurut Hasibuan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan di antaranya Absensi tenaga kerja, Adanya kehadiran, ketaatan pada peraturan, bekerja etis, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi. (Evanita, 2013, pp. 21-22)

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perusahaan. (Budianto, 2015, p. 103) Dilihat dari indikator lingkungan kerja yaitu tersedianya fasilitas kerja,

hubungan antar bawahan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja. (Simanjuntak, 2013, p. 50)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dicapai dapat melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil. Adapun indikator kinerja karyawan meliputi antara lain : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan, kerjasama. (Dharmawan, 2011, p. 6)

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin Kerja

Menurut Alex S.Nitisemito “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan – aturan, norma – norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan- ketentuan atau aturanaturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan. (Patmarina, 2012, p. 22)

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai

tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Hasibuan (2007) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Siagian juga berpendapat bahwa pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Astutik, 2016, p. 145)

Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut. (Utari, 2019, p. 239) Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat sebagai kunci keberhasilan dan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menilai sikap disiplin seorang karyawan dapat menunjukkan karakteristik dari masing-masing karyawan. (Astuti, 2019, p. 2)

Edi Sutrisno menjelaskan disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Rivai bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. (Putri, 2019, p. 8)

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. (Pangarso, 2016, p. 147)

Menurut Evanita dalam Sinambela indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Kehadiran.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja.
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Bekerja etis. (Evanita, 2013)

Sedangkan menurut Hasibuan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin seorang karyawan, yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan.
- b. Teladan Pimpinan.
- c. Balas Jasa.
- d. Keadilan.
- e. Waskat (Pengawasan melekat).
- f. Sanksi hukum.
- g. Ketegasan.
- h. Hubungan kemanusiaan. (Tyas, 2018, pp. 174-175)

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan.

1) Kesejahteraan Karyawan.

Untuk menegakkan disiplin tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin

2) Ancaman.

Untuk meningkatkan disiplin perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas

dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja akan lebih diharapkan untuk berhasil.

3) Teladan Pimpinan.

Dalam usaha menegakkan disiplin, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan disiplin, sebab pemimpin adalah merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan datang tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat pada waktunya. Dengan demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan dapat lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pimpinannya.

4) Ketegasan

Seperti telah dijelaskan bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan disiplin karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman, maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang diberikan tersebut hanyalah kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan tegas.

5) Tujuan dan Kemampuan Karyawan.

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan dari karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu disiplin tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain disiplin bukan hanya sekedar untuk disiplin saja, tetapi disiplin juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain harus dapat menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. Dengan kata lain kita jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan yang kita keluarkan apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tinggal di atas kertas. Dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan yang akan diterapkan, mungkin peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

6) Produktifitas Kerja.

Sejak awal perkembangannya sampai sekarang banyak para ahli yang mengemukakan definisi yang berbeda tentang produktifitas kerja, namun pada dasarnya mempunyai arti yang sama. Berikut disajikan pengertian produktifitas kerja menurut beberapa ahli. (Patmarina, 2012, pp. 23-24)

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut

Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Menurut Ahyari mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Tyas, 2018, p. 175)

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menurut Soetjipto”. Sedangkan menurut Siagian, “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun

non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin disuatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi eektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau lay out tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek -aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian,“Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.

- b) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - c) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
 - d) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan". Lingkungan Kerja sangat luas cakupannya sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam memperlakukan karyawannya agar betah bekerja diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja dapat di golongkan menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagian perusahaan hanya beberapa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, misalnya dari segi bangunan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan. Tetapi dari segi hal lain mungkin masih banyak belum terpenuhi, misalnya tidak ada tempat istirahat bagi karyawan, tidak tersediannya kafetaria, kurang tersedianya alat transportasi yang memadai bagi karyawan, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yang betul-betul sadar

akan pentingnya kehadiran karyawan diperusahaan tersebut. Sebab karyawan merupakan asset yang sangat penting akan keberlangsungan hidup perusahaan.

c. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian, “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. 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 di embannya 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 di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Tersedianya sarana angkut

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

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. 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 instrik 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 di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara 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”.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian". Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan.

Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan. (Sihaloho, 2019, pp. 274-277)

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. menurut (Mathis dan Jackson) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. (Diniaty, 2014, p. 299)

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau perstasi sesungguhnya yang

dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. (Astutik, 2016, pp. 147-148)

Menurut Barry kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Rivai mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mathis and Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerjanya, sehingga kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai. Melalui pemahaman pekerjaan, seorang karyawan dapat diketahui berbakat dalam bidang tugasnya tertentu dan sanggup menyelesaikan pada jangka waktu yang ditetapkan. Jadi apa yang telah dipahami dengan benar tentang pekerjaan yang dibebankan akan membawa manfaat bagi pegawai, mendukung kelangsungan pekerjaan dan digunakan sebagai pengukuran hasil kerjanya. Adapun indikator kinerja karyawan meliputi antara lain: Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, pengetahuan, kerjasama. (Dharmawan, 2011, p. 6)

Kinerja merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang salah satunya dipengaruhi salah

satunya oleh budaya organisasi. semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan tingkat persaingan menyebabkan penelitian serta pengukuran kinerja juga menjadi krusial untuk diperhatikan. Lawler dan Porter (Sutrisno) menjelaskan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Oleh Minner (Sutrisno) menjelaskan kinerja sebagai harapan terhadap seseorang untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung kepada kinerja tiap anggotanya. (Rizaldi, 2019, p. 137)

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berperan sebagai kunci untuk mengukur kinerja karyawan dan membantu organisasi dalam memeriksa kemajuan organisasi menuju tujuan dan sasaran yang diinginkan (Iqbal et al). Dengan penerapan penilaian kinerja dalam suatu perusahaan, harapannya adalah penilaian kinerja dapat memengaruhi prestasi kerja dengan dimediasi oleh faktor yang dapat mendorong motivasi (Kuvaas). Penilaian kinerja disusun bagi karyawan pemasaran funding berdasarkan standar kerja untuk membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adanya faktor pendorong motivasi sebagai Reward dari perusahaan adalah untuk booster atau pendorong kerja karyawan agar mau berusaha lebih keras lagi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. (Prasasti, 2016, p. 251)

Semua anggota organisasi merupakan objek dari penilaian kinerja. penilaian kinerja penting guna mendapatkan informasi mengenai kondisi kinerja aktual, masalah dan tantangan kerja, serta

informasi lainnya yang digunakan manajemen untuk penentuan karir tiap anggota. (Rizaldi, 2019, pp. 137-138)

c. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang juga dapat dijadikan indikator kinerja, yaitu (Astutik, 2016, pp. 148-149) :

1. Kesetiaan. Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Maka seorang karyawan dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.
2. Prestasi Kerja. Yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun, demikian prestasi kerja seorang karyawan tidak hanya tergantung dari kemampuan dan keahlian yang bersangkutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan bagaimana karyawan tersebut dapat memanfaatkan peralatan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4. Kerja Sama. Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
5. Kecakapan. Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
6. Tanggung Jawab. Yaitu kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

d. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Mahmudi mengemukakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: (Wanasaputra, 2017, p. 497)

- 1) Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
- 4) Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

- 5) Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

e. Kepuasan Kerja

Schleicher et al, kepuasan kerja merupakan hal penting yang dapat membangun psikologi organisasi sehingga akan mempengaruhi perilaku organisasi (Miao,Humphrey&Qian,). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka (Rao& Sridhar) . Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan (Sargent & Hannum,). Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya (Gibson, et al,).

Hal yang sama dikemukakan oleh (Hasibuan,) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja (George & Garcth). Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

1. Kepribadian Merupakan cara pandang seseorang yang terbentuk karena perasaan, pikiran, dan keyakinan. Meliputi: pemanfaatan kemampuan, prestasi, kemajuan, kreativitas, dan kemandirian.

2. Nilai-Nilai Merupakan nilai-nilai kerja yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Meliputi: imbalan, pengakuan, tanggung jawab, jaminan kerja, dan layanan sosial.
3. Pengaruh Sosial Merupakan pengaruh yang terbentuk karena rekan kerja, kelompok dan budaya organisasi. Meliputi: aktivitas/kegiatan, kebijakan perusahaan, rekan kerja, nilai moral dan status.
4. Situasi Kerja Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan, kondisi fisik. Meliputi: wewenang, hubungan dengan atasan, pengawasan teknis, keberagaman tugas dan kondisi kerja.

Dalam bekerja, tentunya setiap pegawai ingin merasakan kepuasan dalam bekerja. Baik dalam lingkungan, rekan kerja maupun kepuasan dari segi pekerjaannya. Oleh karena itu, khususnya sebagai seorang pimpinan dalam sebuah organisasi penting untuk memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya. Karena pencapaian tujuan organisasi dimulai dari cara karyawannya bekerja. Kemudian, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pula terhadap kinerja karyawan tersebut. Mengingat hal tersebut, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Sari, 2016, pp. 206-207)

f. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja Perencanaan kinerja perlu dilakukan ketika tujuan yang ingin dicapai tidak bisa dipenuhi. Perusahaan menginginkan hasil yang lebih baik tetapi perubahan tidak terjadi dan sasaran yang diinginkan semakin jelas tidak dapat dipenuhi, maka perlu dilakukan perencanaan kinerja yang baru (Wibowo,). 10

proses perencanaan strategis menurut Greenberg dan Baron yaitu (Wanasaputra, 2017, pp. 495-496):

1. Mengidentifikasi tujuan yaitu, tujuan dapat menyangkut pasar perusahaan, misalnya untuk mendapatkan posisi tertentu dalam pasar produk. Tujuan juga bisa menyangkut budaya organisasi, misalnya membuat suasana di tempat kerja lebih menyenangkan. Keseluruhan tujuan yang dicapai oleh organisasi mencerminkan pencapaian tujuan organisasi.
2. Mendefinisikan produk atau jasa yaitu, mendefinisikan tentang bisnis sekarang ini dan bisnis yang akan dimasuki. Memperluas lingkup bisnis merupakan kunci keberhasilan perencanaan kinerja
3. Menilai sumber daya internal yaitu, sumber daya internal yang dimiliki perusahaan berupa dana, fisik, teknologi dan manusia. Sumber daya dana perusahaan diperlukan untuk melakukan pembelian barang atau jasa yang diperlukan, sumber daya fisik berupa bangunan atau peralatan untuk proses produksi. Sumber daya manusia berupa tenaga kerja yang terampil.
4. Menilai lingkungan eksternal yaitu, pengaruh lingkungan dapat bersifat positif atau negatif. Lingkungan akan membantu atau menghalangi pertumbuhan perusahaan.
5. Menganalisis pengaturan internal yaitu, pengaturan internal harus mampu memberikan motivasi kepada pekerja untuk meningkatkan kinerja.
6. Menilai keuntungan kompetitif yaitu, keunggulan diukur dalam faktor seperti, kualitas, harga luas lini produk, keandalan performa, gaya, pelayanan, dan citra perusahaan.

7. Mengimplementasikan strategi yaitu, proses yang sudah dilakukan akan melahirkan strategi baru yang akan menimbulkan perubahan.
8. Mengevaluasi manfaat yaitu, setelah strategi diimplementasikan, sangat penting untuk melakukan evaluasi apakah tujuan sudah tercapai.

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Jurnal yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini, Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Distanak Kabupaten Buleleng dan objeknya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang didukung dengan wawancara. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan

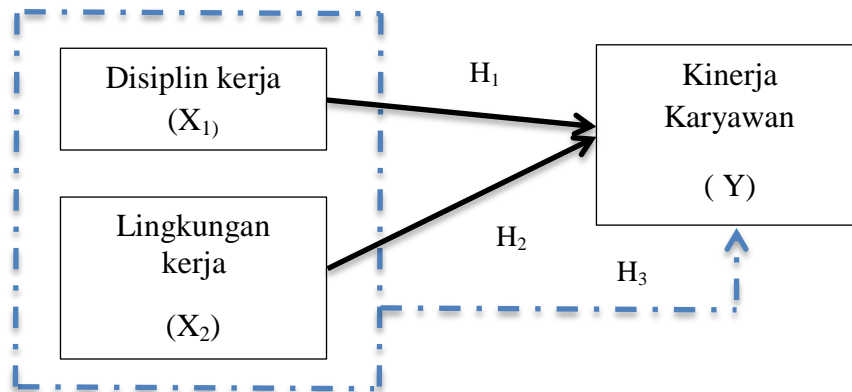
(4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Kabupaten Buleleng. (Yudiningsih, 2016, p. 1)

Jurnal yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gapuraning Rahayu Ciamis, Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Regresi Sederhana, Analisis Korelasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Ganda, Koefisien Determinasi, Uji t, Analisis Varians (Anava), Uji F. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan mempunyai arah positif dengan nilai $r = 0,63$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39,69%, sedangkan 60,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) $n - 2$, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,6602 > 2,0357$). Dari hasil penelitian diperoleh tingkat korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah positif dengan nilai $r = 0,87$. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69%, sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) $n - 2$, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,1366 > 2,0357$). Dari analisis regresi linier berganda diperoleh $Y = 16,944 + 0,102x_1 + 0,581x_2$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69%, sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) $n -$

k-1, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,004 > 3,300$). (Kusniawati, 2014, p. 49)

Jurnal yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar, Tujuan Penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis: 1. Gambaran disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. 2. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis korelasi dan koefisien determinan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar, berjumlah 25 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar sudah baik. 2. Hasil analisis regresi $\hat{Y}=1,647 + 1,446X_1 + 0,837X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. 3. hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,734$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 53,9%. 4. Hipotesis H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja k pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial. (Pratiwi, 2017, p. 73)

C. Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir diatas, dapat diurai beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H_{o1} Tidak terdapat pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu
- H_{a1} Terdapat pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu
- H_{o2} Tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu
- H_{a2} Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu
- H_{o3} Tidak terdapat pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu
- H_{a3} Terdapat pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui berbagai informasi dan data untuk mengetahui sesuatu dan untuk pemecahan masalah. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Fenti Hikmawati menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu yang berlokasi di Jalan. Jendral Sudirman, Ujung Batu Timur, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28557. Waktu penelitian dilaksanakan Oktober sampai selesai.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Pradana, 2016, p. 4) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Awal Bros yang semuanya berjumlah 180 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus representative. Rumus yang digunakan untuk menetapkan jumlah sampel adalah rumus Slovin. Penggunaan rumus ini apabila jumlah populasi sudah diketahui terlebih dahulu. Penetapan jumlah sampel menurut Slovin adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2007, p. 62):

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

Dimana :

N = Ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = error tolerance (toleransi kesalahan)

$$n = \frac{180}{1+180(0,1)^2} = 64,2$$

Jumlah sampel yang diperoleh dari rumus diatas yaitu sebesar 64,2 karyawan dibulatkan 64 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Aksidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat

digunakan sebagai sampel, bial di pandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. (Sugiyono, 2007)

D. Insrtrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berupa angket yang terdiri dari tiga variabel antara lain yaitu kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Skala pengukur variable dalam penelitian ini mengacu pada skala likert (likert scala), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban, yang masing-masing jawaban diberi *score* atau bobot yaitu banyaknya *score* anantara 1 sampai 5, dengan rincian:

Tabel 3. 2
Skor Penelitian Berdasarkan Skala Likert

| No | Jawaban | Nilai |
|-----------|----------------------------|--------------|
| 1 | Sangat setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu-ragu (R) | 3 |
| 4 | Tidak setuju (ST) | 2 |
| 5 | Sangat tidak setuju (STS) | 1 |

Kisi-kisi instrument ini bertujuan agar penyusunan instrument lebih sitematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Berikut adalah kisi-kisi instrument tersebut :

Tabel 3. 3
Kisi-kisi Intrument

| Varibel | Indicator | Sumber |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Kinerja karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan 4. Kerjasama | (Dharmawan, 2011) |
| Lingkungan kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan | (Simanjuntak, 2013) |
| Disiplin kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis | (Evanita, 2013) |

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan di Rs awal bros Ujung Batu. Penelitian melakukan penyebaran kuesioner dengan cara mendatangi satu persatu calon responden. Penyebaran dilakukan dalam lingkungan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel “pengganggu” atau residual 5 memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusannya adalah jika $Sig > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika VIF dihasilkan antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan teori Imam Ghozali, uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis uji heterokedastisitas, yaitu :

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

d. Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghozali uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Salah satu metode untuk menguji autokorelasi ini adalah metode Durbin-Watson. Pengambilan keputusan pada pengujian Durbin-Watson adalah sebagai berikut (Bellani, 2015, pp. 4-5) :

- 1) Angka DW dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif.
- 2) Angka DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi 2.
- 3) Angka DW diatas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

e. Uji Linieritas

Uji linearitas di gunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Untuk menguji linearitas suatu model dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity

yagn dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari Deviation from Linearity > alpha (0,05) maka nilai tersebut linear (M.Djazari, 2013, p. 195)

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua variabel atau lebih variabel sebagai faktor indikator, sebagaimana dikutip dari Sugiyono. Persamaan regresi linier tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b₁ - b₂ = Variabel Independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja)

e_i = Error

Namun untuk memudahkan analisis regresi linier berganda maka peneliti menggunakan program SPSS 26 dalam pengolahan data. (Putri, 2019, p. 23)

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini terdapat lima variabel independen dan satu variabel.

a. Uji parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut (Lestari, 2019, p. 44) :

- 1) Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima.
- 2) Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

Pengujian signifikansi uji t dapat dilakukan pengujian dengan rumus sebagai berikut:

$$t_0 = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t_0 = t test

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

b. Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Pengujian uji F dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- 1) Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima.
- 2) Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak. Pengujian signifikansi uji F dapat dilakukan pengujian dengan rumus sebagai berikut (Lestari, 2019, p. 44) :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang Mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinan tinggi. (Putri, 2019, p. 24)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit Awal Bros

1. Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Awal Bros

Ide didirikannya Rumah Sakit Awal Bros bermula dari keinginan Alm. H. Awaloeddin untuk turut berpartisipasi dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Indonesia. Pada 29 Agustus 1998 Rumah Sakit Awal Bros pertama kali diresmikan di Pekanbaru yang dikelola oleh Ir. H. Arfan Awaloeddin, MARS.

Tahun 2006 Ir. H. Arfan Awaloeddin, MARS bermitra dengan Prof. dr. Yos E. Susanto, PhD mendirikan Rumah Sakit Awal Bros di Tangerang, Bekasi, Jakarta dan Makassar. Tahun 2016 Rumah Sakit Awal Bros Grup bermitra dengan PT Saratoga Investama dalam pengembangan Rumah Sakit Awal Bros.

Tahun 2016 Rumah Sakit Awal Bros Grup juga telah dipercaya PT Chevron Pacific Indonesia untuk mengelola rumah sakit perusahaan di Duri, Kabupaten Bengkalis, Riau. Selain Rumah Sakit, Grup Rumah Sakit Awal Bros juga memiliki anak perusahaan yaitu Harmonia (Klinik Spesialis Kulit), Westerindo (Laboratorium), CMC Medical (Klinik), dan 24 Medicare (Evakuasi) yang telah menjangkau wilayah-wilayah lain di Indonesia.

Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu berdiri sejak 06 Juli 2012 dan hingga saat ini telah melayani banyak pasien baik dari Kabupaten Rokan Hulu maupun daerah sekitarnya. Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu mengutamakan layanan berkualitas, keselamatan pasien dan merupakan rumah sakit telah terakreditasi nasional (KARS).

Rumah Sakit Awal Ujung Batu terletak 10 menit dari Polsek Ujung Batu dan siap melayani pasien dengan kapasitas 67 tempat tidur yang tersedia. Termasuk di dalamnya pelayanan rawat inap, intensif (intensive care unit) serta ruang perawatan intensif untuk bayi baru lahir. Dedikasi Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu dalam meningkatkan kesehatan pasien tercermin pada penawaran program pelayanan kesehatan yang komprehensif. Sebagai rumah sakit yang mengedepankan keselamatan pasien dan kualitas rumah sakit, kami memfokuskan pelayanan kami pada pelayanan Hemodialisa.

Dalam proses diagnosa, tindakan, terapi, hingga rehabilitasi, kami menyediakan layanan yang terintegrasi dengan jaringan rumah sakit Awal Bros lainnya. Hal tersebut merupakan bentuk komitmen rumah sakit Awal Bros untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan setiap individu. Selain berfokus pada penyembuhan, RS Awal Bros Ujung Batu mendukung setiap pasien untuk menjalani hidup yang sehat dengan menyediakan beragam paket pemeriksaan kesehatan (paket medical check up).

2. Teknologi Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu

- a. Elektrokardiogram (Ekg), pemeriksaan jantung
- b. Pemeriksaan kehamilan Usg 3d
- c. Terapi hemodialisa

3. Layanan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu

- a. Imunisasi anak
- b. Fisioterapi
- c. Kamar operasi
- d. Laboratorium
- e. Medical check up
- f. Rawat inap

g. Unit gawat darurat (UGD)

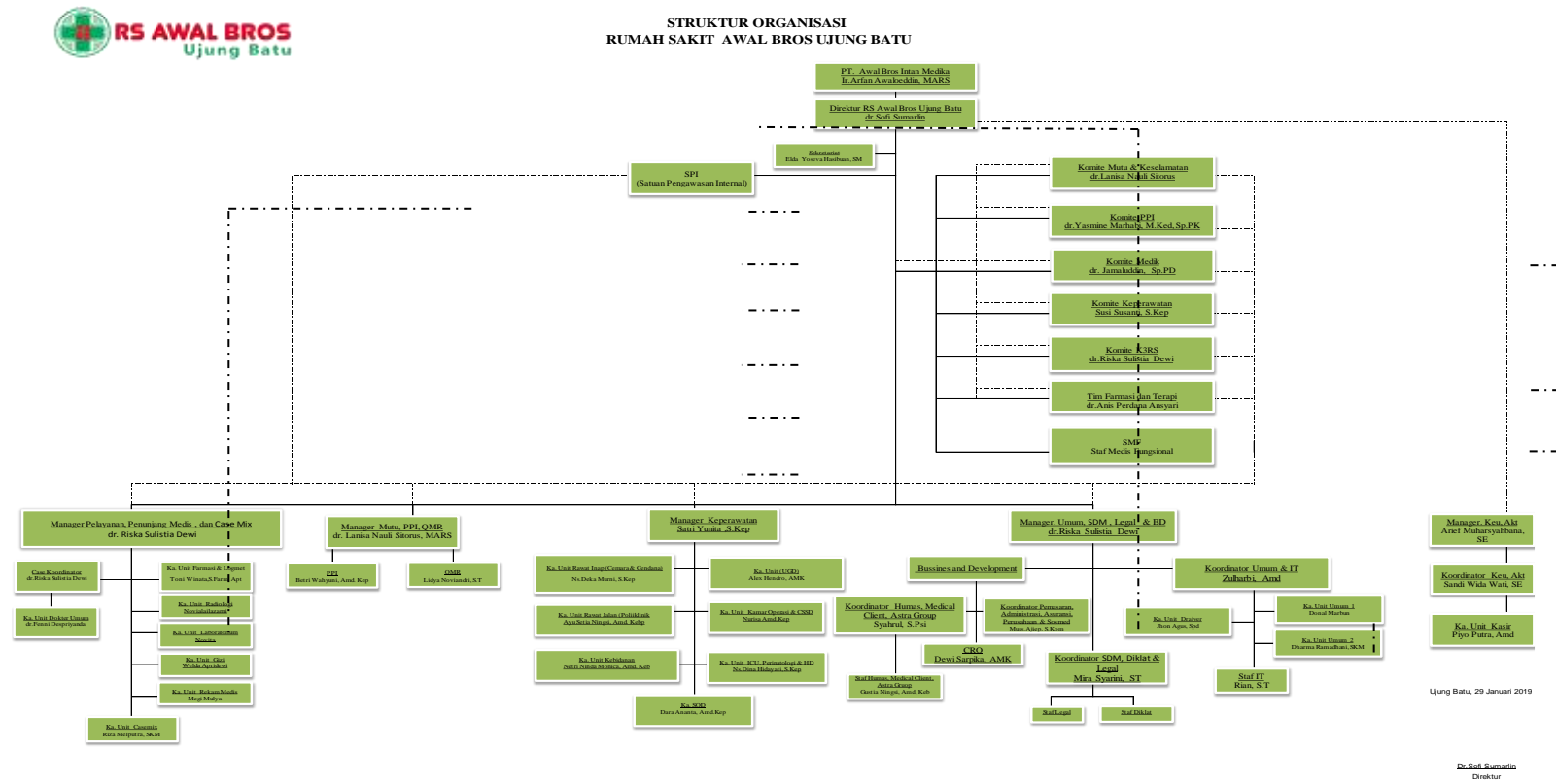
4. Visi dan Misi

Visi : Menjadi jaringan pelayanan kesehatan/Rumah sakit terkemukakan yang berstandar internasional.

Misi : Memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dengan penuh kepedulian

5. Struktur Organisasi Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Rumah Sakit Awal Bros



Sumber: struktur organisasi Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu

6. Uraian Tugas

a. Direktur

Pemimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan. Penanggung jawab secara keseluruhan disemua bagian atau bidang, pemberian motivasi, semangat, pembinaan, pengawasan, serta kebijaksanaan kepada semua seksi supaya terbentuknya kerja sama yang efisien dalam tim dan tercapainya tujuan kerja.

b. Accounting

- 1) Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.
- 2) Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
- 3) Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan.
- 4) Menyusun anggaran pendapatan perusahaan secara periodic.

c. Sekretaris

- 1) Membuka surat masuk untuk pimpinan.
- 2) Menerima dikte
- 3) Menerima dan melayani tamu serta bertamu mewakili pimpinan.
- 4) Menerima dan melayani telepon serta menelepon.
- 5) Menata arsip.
- 6) Administrasi Kepegawaian
- 7) Penyusunan anggaran kegiatan

d. Komite mutu dan keselamatan

- 1) membuat rencana strategis program pengembangan mutu.
- 2) Menyusun panduan pemantauan indicator mutu.
- 3) Membuat matrik teknis dan metologi pemantauan indicator mutu.
- 4) Menyusun alat ukur pemantauan indicator mutu.

- 5) Menganalisa hasil pencapaian indikator mutu
- 6) Membuat rencana strategis program pengembangan keselamatan pasien.
- 7) Menyusun panduan pantauan indikator keselamatan pasien
- 8) Membuat matrik teknis dan metdodologi pemantauan indikator keselamatan pasien.
- 9) Menyusun alat ukur pemantauan indikator keselamatan pasien.

e. Menganalisa hasil pencapaian indikator keselamatan pasien

Komite ppi

- 1) Melaksanakan Surveilans (PPI 6)
- 2) Melakukan Investigasi Outbreak (PPI 6)
- 3) Membuat Infection Control Risk Assessment/ICRA (PPI 6 EP 4, PPI 7, PPI 7.1 s/d PPI 7.5)
- 4) Monitoring Sterilisasi di Rumah Sakit (PPI 7.1)
- 5) Monitoring Manajemen Laundry dan Linen (PPI 7.1)
- 6) Monitoring Peralatan yang kadaluarsa, peralatan single-use menjadi re-use (PPI 7.1.1)
- 7) Monitoring pembuangan sampah infeksius dan cairan tubuh (PPI 7.2)
- 8) Monitoring Penanganan Pembuangan darah dan komponen darah (PPI 7.2)
- 9) Monitoring area kamar mayat dan post mortem (PPI 7.2)
- 10) Monitoring pembuangan benda tajam dan jarum (PPI 7.3)
- 11) Monitoring kegiatan pelayanan makanan dan permesinan (PPI 7.4)
- 12) Monitoring pembongkaran, pembangunan dan renovasi (PPI 7)
- 13) Monitoring pelaksanaan isolasi pasien (PPI 8)

- 14) Monitoring kepatuhan Hand Hygiene (PPI 9) Monitoring kepatuhan penggunaan APD (PPI 9)
- 15) Pencatatan dan pelaporan tertusuk jarum
- 16) Pencegahan dan pengendalian infeksi pada pasien (PPI 5)
- 17) Pendidikan dan pelatihan (Orientasi PPI pada pegawai baru dan siswa/mahasiswa, edukasi staff, edukasi pasien dan pengunjung) (PPI 11)

f. Komite Medic

- 1) Rekomendasi pemberian izin untuk melakukan pelayanan medis (entering to the profession), dilakukan melalui subkomite kredensial.
- 2) Memelihara kompetensi dan perilaku para staf medis yang telah memperoleh izin (maintaining professionalism), dilakukan oleh subkomite mutu profesi melalui audit medis dan pengembangan profesi berkelanjutan (continuing professional development)
- 3) Rekomendasi penangguhan kewenangan klinis tertentu hingga pencabutan izin melakukan pelayanan medis (expelling from the profession), dilakukan melalui subkomite etika dan disiplin profesi.

g. Komite Keperawatan

- 1) Menyusun daftar rincian Kewenangan Klinis dan Buku Putih.
- 2) Melakukan verifikasi persyaratan Kredensial
- 3) Merekomendasikan Kewenangan Klinis tenaga keperawatan
- 4) Merekomendasikan pemulihan Kewenangan Klinis

- 5) Melakukan Kredensial ulang secara berkala sesuai waktu yang ditetapkan.
- 6) Melaporkan seluruh proses Kredensial kepada Ketua Komite Keperawatan untuk diteruskan kepada kepala/direktur Rumah Sakit
- 7) Penyelenggaraan tata kelola klinis yang baik agar mutu pelayanan asuhan keperawatan dan keselamatan pasien lebih terjamin dan terlindungi

h. Komite K3RS

- 1) Penetapan kebijakan K3RS
- 2) Perencanaan K3RS
- 3) Pelaksanaan rencana K3RS
- 4) Pemantauan dan evaluasi kinerja K3RS
- 5) Peninjauan dan peningkatan kinerja K3RS

i. Tim Farmasi dan Terapi

- 1) Memberikan rekomendasi dalam pemilihan penggunaan obat – obatan.
- 2) Menyusun formularium yang menjadi dasar dalam penggunaan obatobatan di rumah sakit dan apabila perlu dapat diadakan perubahan secara berkala.
- 3) Menyusun standar terapi bersama-sama dengan staf medik.
- 4) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi penulisan resep dan penggunaan obat generik bersama-sama dengan Instalasi Farmasi Rumah Sakit.

j. IT

- 1) Mampu mempersiapkan segala kebutuhan IT di rumah sakit tersebut.
- 2) Mampu membangun jaringan LAN di rumah sakit tersebut.
- 3) Mampu mengatasi troubleshooting hardware.

- 4) Mampu mengedukasi karyawan dalam penggunaan SIMRS di setiap Unit.
- 5) Mampu mengedukasi karyawan dalam penggunaan software aplikasi dari BPJS (jika rmh sakit bekerjasama dengan bpjs).
- 6) Mampu instalasi software minimal instal windows.
- 7) Mampu design photoshop dan coreldraw.
- 8) Mau belajar terus menerus

k. Manager Pelayanan, Penunjang Medis Dan Case Mix

- 1) Mengelola pembiayaan dan pemberian jasa kesehatan
- 2) Menggunakan teknik kendali biaya
- 3) Membagi risiko keuangan antara provider dan asuransi
- 4) Mengatur dan mengelola utilisasi dari layanan kesehatan

l. Manager Bussines Dan Development

- 1) Turut membantu dalam mengembangkan aplikasi dan fitur Bibit.id bersama dengan tim produk, developer dan UI
- 2) Menjalin kerja sama dengan Manajer Investasi dan mitra potensial lainnya
- 3) Menjalin kerja sama dengan Bank Kustodian (Perbankan yang berfungsi untuk mengamankan aset perusahaan atau perorangan), OJK dan regulasi terkait yang berhubungan langsung dengan bisnis investasi
- 4) Membuat analisis data yang bersifat informatif untuk perkembangan bisnis perusahaan bersama dengan tim data
- 5) Mengembangkan, melaksanakan dan memonitor kampanye pemasaran baik online dan offline bersama dengan tim marketing
- 6) Menjalin komunikasi yang baik dengan partner dan calon partner terkait rencana bisnis ke depan

- 7) Mengembangkan, melaksanakan dan memonitor proses Know Your Customer (KYC) bersama tim compliance
- 8) Bekerja dengan C-level untuk mengembangkan layanan lainnya

m. Manager Umum, SDM dan Legal

- 1) Desain Organisasi
- 2) Manajemen penilaian kinerja tenaga kerja
- 3) Pengaturan staff/pekerja
- 4) Pengaturan sistem penghargaan, asas manfaat, dan kepatuhan
- 5) Pengembangan organisasi dan karyawan

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini ialah meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan dan deskripsikan kategori variable. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi |
|---------------|-----------|
| Laki-laki | 20 |
| Perempuan | 44 |
| Jumlah | 64 |

Sumber: data diolah dari excel

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang. Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas yang menjadi karyawan di Rs Awal Bros Ujungbatu berjenis perempuan sebanyak 44 orang, karena karyawan perempuan yang banyak dibutuhkan dalam sebuah rumah sakit dalam perawatan atau pun yang lainnya.

2. Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi |
|-------------|-----------|
| 25-35 tahun | 53 |
| 36-45 tahun | 9 |
| 46-55 tahun | 2 |
| Jumlah | 64 |

Sumber: data diolah dari excel

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 53 orang karyawan. Karyawan yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 9 orang, karyawan yang berusia antara 46-55 tahun sebanyak 4 orang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan di Rs Awal Bros Ujungbatu antara 25-35 tahun sebanyak 53 orang, karena pada usia ini pegawai memiliki daya tubuh yang kuat, keahlian dan loyalitas untuk kemajuan perkembangan Rs Awal Bros Ujungbatu.

3. Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia dapat di sajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi |
|----------------------------|------------------|
| SD | 0 |
| SMP | 0 |
| SMA | 0 |
| D-3/S-1 | 58 |
| Lain-Lain | 6 |
| Jumlah | 64 |

Sumber: data diolah dari excel

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang berpendidikan SD,SMP,SMA tidak ada atau 0, karyawan yang berpendidikan D-3/S-1 sebanyak 58 orang karyawan yang berpendidikan lain-lain sebanyak 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Rs Awal Bros Ujungbatu berpendidikan D-3/S-1 sebanyak 58 orang, karena dengan tingkat pendidikan D-3-S-1 karyawan memiliki pengetahuan yang didukung dengan tingkat pendidikan tinggi.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

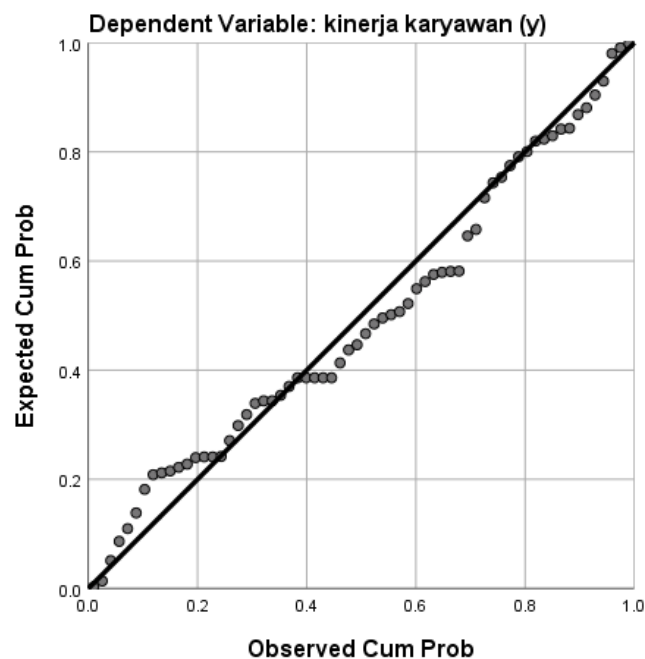
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan cara melihat gambar *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dimana jika penyebaran titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi

memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Gambar 4. 2
Normal P-Plot of Regression Standardized
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2020

Tampak pada gambar normal P-Plot bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Maka regresi memenuhi asumsi normalitas k

Karena modal penelitian ini berdistribusi normal. Pengujian normalitas juga dapat dilihat melalui uji *Kolmogorov Smirnov*. Untuk lolos asumsi normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* nilai signifikansi harus diatas 0,05. Berikut ini uji *Kolmogorov Smirnov*:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|-------------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 64 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.76020062 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .105 |
| | Positive | .105 |
| | Negative | -.095 |
| Test Statistic | | .105 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .078 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Hasil olahan data SPSS 26, 2020

Berdasarkan uji normalitas *Kolmogorof Smirnov* test pada table diatas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0.078 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikasi lebih besar dari nilai tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data residual model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (indenpenden). Model regresi yang baik yaitu model regresi yang tidak memiliki korelasi antar sesame variable bebas. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai VIF (*Varianceinflation Factor*) masing-masing variable. Model regresi bebas dari

multikolinearitas jika nilai VIF kecil dari 10 dan *tolerance* bebas dari 0.1

Tabel 4. 5
Hasil Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7.981 | 7.389 | | 1.080 | .284 | | |
| | disiplin kerja (x1) | .235 | .211 | .116 | 1.113 | .270 | .953 | 1.050 |
| | lingkungan kerja (x2) | .684 | .125 | .570 | 5.462 | .000 | .953 | 1.050 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2020

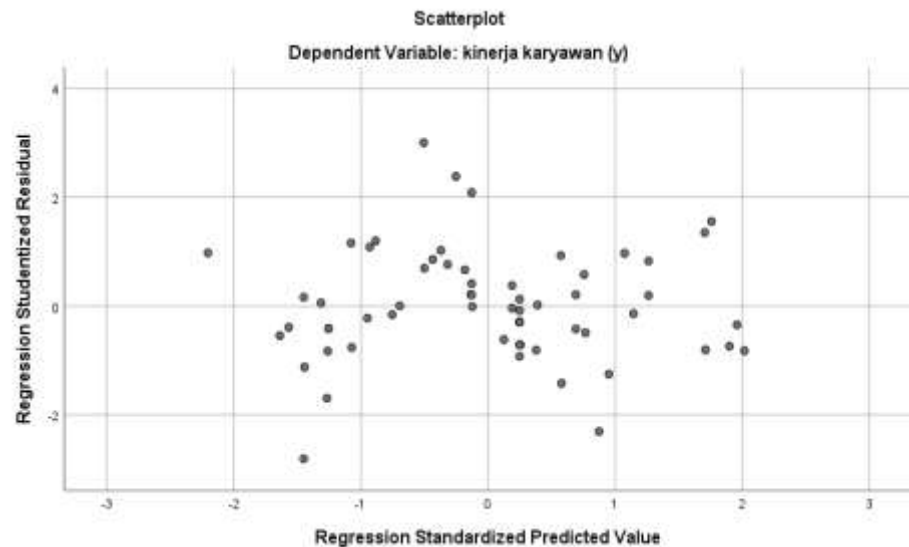
Table 4.5 diatas memperlihatkan nilai *tolerance* dan VIF dari semua variable bebas. Nilai *tolerance* yang didapat pada disiplin kerja 0.953, lingkungan 0.953 dan nilai VIF disiplin kerja 1.050, lingkungan kerja 1.050. nilai *tolerance* besar dari 0.1 dan VIF kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variable bebas

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menuji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedasitas dilakukan dengan metode *scatterplot* yaitu dengan melihat sebaran pola titik pada *scatterplot* regresi. Heteroskedasitas tidak terjadi

jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas di bawah angka nol.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: hasil olahan data SPSS 26, 2020

Berdasarkan gambar 4.3 hasil uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada model regresi. Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat grafik *scatterplot* diatas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi disiplin kerja dan lingkungan kerja berdasarkan variable independen yaitu kinerja karyawan.

d. Uji Autokorelasi

Uji linearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Salah satu cara menguji apakah terjadi autokorelasi dapat digunakan uji *Durbin Watson* (D-W test).

Tabel 4. 6
Deskripsi Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .606 ^a | .367 | .346 | 4.838 | 2.029 |
| a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x2), disiplin kerja (x1) | | | | | |
| b. Dependent Variable: kinerja karyawan (y) | | | | | |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2020

Berdasarkan table 4.6 diatas, dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2.029 dibandingkan dengan nilai table signifikansi 5% (0.05) dengan jumlah sampel 64 ($N=64$) berdasarkan variable independent 2 ($K=2$) = 2,64 sehingga didapatkan hasil dU dari table $r= 1.661$. nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari $(4-Du)= 4 - 1.661 = 2.339$ atau $(1.661 < 2.029 < 2.339)$. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

e. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi dan penelitian dasar pengambilan keputusan uji linearitas yaitu jika nilai *sig linearity* $> 0,05$, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear antara variable independen dengan dependen, sebaliknya

jika nilai *sig linearity* < 0.05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linear antara variable independen dengan dependen.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Linearitas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|--------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| kinerja karyawan (y) * disiplin kerja (x1) | Between Groups | (Combined) | 439.405 | 10 | 43.940 | 1.282 | .264 |
| | | Linearity | 130.352 | 1 | 130.352 | 3.803 | .056 |
| | | Deviation from Linearity | 309.053 | 9 | 34.339 | 1.002 | .450 |
| | Within Groups | | 1816.595 | 53 | 34.275 | | |
| | Total | | 2256.000 | 63 | | | |

Sumber :Hasil Olahan Data SPSS 26, 2020

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Hasil analisis regresi linear berganda yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Deskripsi Hasil Uji Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|--------------------------------|------------|------------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.981 | 7.389 | | 1.080 | .284 |
| | disiplin kerja (x1) | .235 | .211 | .116 | 1.113 | .270 |
| | lingkungan kerja (x2) | .684 | .125 | .570 | 5.462 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber: hasil olahan data SPSS 20.2020

Hasil analisis linear berganda tersebut jika dijadikan kedalam persamaan adalah: $Y = 7.981 + 0.235X_1 + 0.684X_2$. Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. A atau nilai konstanta sebesar 7.981, variable dependen kinerja karyawan akan sama nilainya dengan konstanta sebesar 7.981 apabila nilai X_1 dan X_2 bernilai sama dengan nol.
- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.235 yang berarti apabila X_1 dinaikkan 1% maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.235 satuan dengan asumsi variable independen lainnya konstan. Hal ini berarti X_1 berpengaruh pada Y
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0.684 yang berarti apabila X_2 dinaikkan 1% maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.684 satuan dengan asumsi variable independen lainnya konstan. Hal ini berarti X_2 berpengaruh pada Y.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable bebas secara sendiri-sendiri yang peneliti buat, terhadap variable-variabel tidak bebas secara individual.

Tabel 4. 9
Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.981 | 7.389 | | 1.080 | .284 |
| | disiplin kerja (x1) | .235 | .211 | .116 | 1.113 | .270 |
| | lingkungan kerja (x2) | .684 | .125 | .570 | 5.462 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber: olahan data SPSS 26, 2020

Pengaruh dari masing-masing variable yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas) dan juga t_{hitung} jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dikatakan variable tersebut berpengaruh, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu

Untuk memberi t_{tabel} adalah $df=n-2$ yaitu $64-2=62$, jadi nilai t_{tabel} di angka 1.998. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu hasil pengujian (Uji T) antara variable disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar t_{hitung} sebesar $1.113 < t_{tabel}$ 1.998. dengan nilai signifikan (probalitas) sebesar 0.270 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu

Untuk memberi t_{tabel} adalah $df=n-2$ yaitu $64-2=62$, jadi nilai t_{tabel} di angka 1.998. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu hasil pengujian (Uji T) antara variable lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar t_{hitung} sebesar $5.462 > t_{tabel}$ 1.998. dengan nilai signifikan (probalitas) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin

kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu

b. Uji F

Pengaruh dari masing-masing variable yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas) dan juga f_{hitung} jika $f_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, jika tingkat signifikannya $< 0,05$ maka dapat dikatakan variable tersebut berpengaruh, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 828.451 | 2 | 414.225 | 17.700 | .000 ^b |
| | Residual | 1427.549 | 61 | 23.402 | | |
| | Total | 2256.000 | 63 | | | |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x2), disiplin kerja (x1) | | | | | | |

Sumber: Olahan data SPSS 26, 2020

Berdasarkan table di atas dapat dilihat nilai f_{hitung} sebesar 17.700 dengan signifikansi sebesar 0.000. nilai f_{tabel} pada table statistic dengan $\alpha=0.05$ dengan df 1 (jumlah variable-1) atau $2-1 = 1$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $64-2-1 = 61$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variable independen). Nilai f_{tabel} sebesar 3.15

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.700 > 3.15$) dan signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan taraf signifikansinya dapat dilihat dari f_{hitung} jika taraf signifikasinya berada di angka 0.000 yang mana kecil dari 0.05 dengan demikian dapat dikatakan h_0 ditolak dan h_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable independen secara

bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

c. Uji Koefisien Determinan

Tabel 4. 11
Hasil Koefisien Determinan

| Model Summary | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .606 ^a | .367 | .346 | 4.83761 |
| a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x2), disiplin kerja (x1) | | | | |

Sumber : Hasil olahan data SPSS 26, 2020

Berdasarkan table diatas diketahui baha nilai koefisien determinasi sebesar 0.367 artinya persentase pengaruh beban kerja sebesar 36.7% terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan sisanya 63.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Pembahasan Kuesioner

1. Pembuktian Hipotesis

Dalam membuktikan Hipotesis dalam penelitian ini peneliti telah melakukan beberapa pengujian mulai dari uji asumsi klasik, regresi berganda dan koefisien determinan maka menunjukkan variable Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sudah bisa diartikan baik. Meskipun beberapa dapat kita lihat dari hasil jawaban rsponden dalam angket yang disebar, masih ada yang menjawab ragu-ragu dalam pemilihan pernyataan, tapi secara keseluruhan atau mayoritas responden menjawab sudah menanggapi setuju dari tiap variable yang peneliti pakai dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan terbukti bahwa variable disiplin kerja secara sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu. Dan

variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu. Hal ini bisa dilihat dari signifikan tiap masing-masing variable sebagai berikut:

- a. Variable disiplin kerja menunjukkan signifikan sebesar $0.270 > 0.05$ maka tidak terdapat pengaruh yang antara variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu
- b. Variable lingkungan kerja menunjukkan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka terdapat pengaruh antara variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu
 Didapatkan hasil uji hipotesis dalam regresi dengan perolehan nilai R Square 0.367 yang artinya jika di persentasekan sebesar 36,7% artinya nilai 36,7% menunjukkan nilai dari kinerja karyawan dari Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu dengan variable disiplin kerja dan lingkungan kerja. Selebihnya atau 63.3% lagi merupakan faktor lain yang diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu.

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji T) antara variable disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar t_{hitung} sebesar $1.113 < t_{tabel} 1.998$ dengan nilai signifikan (probalitas) sebesar 0.270 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu.

Setelah dilihat dari hasil dari perolehan tentang pengaruh variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil data lapangan maka dapat dikatakan disiplin kerja belum berdampak baik. Para karyawan tetap dapat menjalankan target pekerjaannya meskipun kedisiplinan yang ditunjukkan masih belum seperti yang diharapkan

seperti yang terdapat dalam aturan yang berlaku. Meskipun demikian, kedisiplinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan karena ada faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh menunjukkan bahwa dalam membantu peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu belum didukung oleh disiplin kerja dari para karyawan, dan ini juga memberi sedikit referensi bagi Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu terhadap bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nurul Mutmainah (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah” menemukan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank BNI Syariah KC Semarang. Hal ini dikarenakan kurangnya tingkat kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh Bank BNI Syariah KC Semarang. (Mutmainah, 2017, p 76)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu.

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji T) antara variable lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar t_{hitung} sebesar $5.462 > t_{tabel}$ 1.998. dengan nilai signifikan (probalitas) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu

Setelah dilihat dari hasil dari perolehan tentang pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dari hasil data lapangan maka sudah dapat dikatakan lingkungan kerja bernilai baik. Menunjukkan kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu

sudah didukung oleh kemampuan kerja dalam mengelola instansi, dan menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap performa kinerja karyawan dan juga akan memberikan dampak positif bagi karyawan itu sendiri. Hal ini juga diharapkan bisa memberi sedikit referensi bagi Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu terhadap bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini mendukung penelitian Amir Fiqi (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi. Hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti yaitu “lingkungan kerja” berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi. jika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan tinggi. Artinya jika lingkungan kerja diperusahaan sangat kondusif, hubungan dengan rekan kerja selalu terjalin dengan harmonis, komunikasi bawahan dengan atasan terjalin dengan baik dan perusahaan menyediakan fasilitas (perlengkapan kerja) untuk karyawan yang mendukung kelancaran kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. (Fiqi, 2018, 252-253)

4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu.

Berdasarkan hasil uji f diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.700 > 3.15$) dan signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa variable indenpenden secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu.

Hasil deskriptif ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja di Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu sudah cukup

baik, latar belakang pendidikan yang sudah profesional dalam bidangnya, disiplin kerja serta ketaatan pada aturan sudah baik, dilihat dari jawaban yang diberikan oleh responden dalam angket yang disebarakan oleh peneliti tentang faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Awal Bros, dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja dari Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahului yang dilakukan oleh Sri Indah Fadilah (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu” maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.
3. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Bagi praktisi hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu. Baik itu dari segi disiplin kerja dan lingkungan kerja.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu menyediakan fasilitas yaitu lingkungan kerja fisik nya seperti ruangan yang luas supaya karyawan tidak terganggu dengan karyawan lainnya, lemari untuk arsip dan disediakan gas pemadam kebakaran di setiap ruangan kerja karyawan. Dan tidak lingkungan fisik yang mempengaruhi kinerja tapi

lingkungan non fisik juga mempengaruhi kinerja seperti hubungan pemimpin dan karyawan yang harmonis dan karyawan satu dengan karyawan lainnya juga harmonis dan bias mempengaruhi kinerja rumah sakit awal brosur ujung batu dengan meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah item dari setiap variable yang diajukan kepada responden. Selain itu dapat menggunakan atau mengembangkan variable-variabel lain yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik dan menghasilkan referensi yang lebih banyak bagi perkembangan ilmu manajemen operasional.

DAFTAR PUSAKA

- Alfiah, Dinda. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Tetap: Studi Kasus Pada PT X. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Universitas Pertamina. Jakarta
- Astiti, Ni Putu Novi Sri. Dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Jurnal Agrisocionomics*. Vol. 3. No. 1
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis*, Vol. 2 No. 2
- Ayu, Dhea Sekar dkk. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Sehingga Menghasilkan Suatu Hubungan Yang Erat Antar Petugas K3I Unpad. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1 No: 2
- Bellani, Erika dkk. 2015. Pengaruh Car, Fdr Dan Oer Terhadap Profitabilitas (Roa) Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia. *Jurnal Manajemen*. Vol 1. No 2
- Budianto ,Aji Tri dkk. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen* Vol. 3. No.1.
- Dharmawan, I. Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Udayana Bali
- Diniaty, Dewi dkk. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Riau. *Jurnal Sains*. Vol. 11. No. 2
- Djazari, M dkk. 2013. Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing Dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise Uny. *Jurnal Nominal*. Vol. 2. No. 2
- Evanita, Leny. (2013). Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan RSUD. *Tesis*. Lubuk Sikaping

- Hamdiyah. Dkk. 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*. Vol.02 No.02
- Kusniawati, Aini. Dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.1 No.1
- Lestari, Jihan Suci. (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.1. No 1
- Masruroh, Siti. 2012. Upaya Peningkatan Kedisiplinan Masuk Kegiatan Belajar Mengajar Melalui Layanan Konseling Individu Pada Siswa Kelas VII H SMP Negeri 4 Surakarta Semester Satu. *Artikel Jurnal*
- Pangarso, Astadi dkk. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 9. No. 2
- Pangarso, astadi dkk. 2016. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dibiro pelayanan social dasar secretariat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol. 9. No. 2
- Patmarina, Hepiana dkk. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol.3 No.1
- Pradana, Mahir dkk. 2016. Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade (Studi Di Merek Dagang Customade Indonesia). *Jurnal Manajemen*. Vol. 6. No. 1
- Prasasti, Febrina Aulia. Dkk. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi). *Jurnal. Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 2 No. 3

- Pratiwi, Dian. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Padapt Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Maker*. Vol. 3. No. 1
- Putri, Sinta Herlina dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 2. No 2
- Rahmawanti, Nela Pima. Dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8 No. 2
- Rizaldi, Andi Risfan. 2019. Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus). *Journal of Management & Business*. Vol. 2. No. 2
- Sihaloho, Ronal Donra dkk. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol. 9 No. 2
- Simanjuntak, M. D. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia Prasarana, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Tesis*. Kopertis Wilayah I Medan.
- Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Tyas, Rima Dwining dkk. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 62 No. 1
- Utari, Kania Teja dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 4. No. 2
- Wanasaputra, Silvera. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal. Manajemen dan Start-Up Bisnis*. Volume 2, Nomor 4
- Yudiningsih, Ni Made Diah. Dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 4. No. 2

Sari, Ririn Nur Indah. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1