

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Non Medis) PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LABUANG BAJI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

ALJABAR.AN

E011 19 1053



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRAK

Aljabar.an (E011191053). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (non medis) pada Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar: 90 Halaman + 42 Tabel + 32 Gambar + Lampiran, Dibimbing oleh Drs. Muhammad Rusdi, M.S dan Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.AP.

Salah satu faktor yang mendukung Pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya secara optimal adalah lingkungan kerja. Dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan rasa kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan mengarahkan penetapan pada kinerja pegawai itu sendiri yang kemudian kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja instansinya. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan kontribusi yang besar ke instansinya. Sebaliknya, jika kinerja seorang pegawai menurun maka dapat berdampak buruk pada instansinya.

Tujuan Penelitian ini Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (non medis) pada RSUD Labuang Baji Makassar. Bentuk penelitian ini menggunakan kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (non medis) pada RSUD Labuang Baji, dikarenakan populasi dalam penelitian ini relative kecil maka dari itu metode sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel dalam hal ini berjumlah 90 orang pegawai. Data yang digunakan adalah data primer berupa kusioner lingkungan kerja dan kinerja, kemudian dianalisis menggunakan Uji Chi-Square.

Berdasarkan hasil uji statistic *chi-square* yang dilakukan terhadap pegawai tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (non medis) pada Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar ditemukan nilai *p* value 0,022 yang berarti $< \alpha$ 0,05 maka Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima, berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (non medis) di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Kinerja pegawai



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRACT

Aljabar.an (E011191053). The Effect of the Work Environment on Employee Performance (non-medical) at the Regional General Hospital Labuan Baji Makassar: 90 Pages + 42 Tables + 32 Pictures + Attachments, Supervised by Drs. Muhammad Rusdi, M.S and Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.AP.

One of the factors that support employees in doing their jobs optimally is the work environment. Paying attention to work environment factors will be able to provide satisfaction to employees with the work done and provide a deep impression on employees which in the end employees will have good performance. The success of an employee in carrying out his duties will direct the determination of the employee's own performance which then the employee's performance will have an impact on the performance of the institution. Employees who have good performance will make a major contribution to their institution. Conversely, if an employee's performance decreases, it can have a negative impact on his institution.

The purpose of this study The purpose of this study was to examine and analyze the effect of the work environment on employee performance (non-medical) at Laburan Baji General Hospital, Makassar. This form of research uses causality with a quantitative method approach. The population in this study were all employees (non-medical) at Laburan Baji Hospital, because the population in this study was relatively small, therefore the sample method used was the saturated sample method by taking the entire population as a sample, in this case totaling 90 employees. The data used are primary data in the form of work environment and performance questionnaires, then analyzed using the Chi-Square Test.

Based on the results of the chi-square statistical test conducted on employees regarding the Influence of the Work Environment on Employee Performance (non-medical) at the Regional General Hospital Laburan Baji Makassar found a p value of 0.022 which means $< \alpha 0.05$, the hypothesis proposed in this research is accepted Based on the results of the analysis in this study, it shows that work environment variables affect the performance of employees (non-medical) at the Regional General Hospital of Laburan Baji, Makassar.

Keywords: Work environment, Employee performance



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ALJABAR.AN

NIM : E011191053

Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (non medis) Pada Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar." adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 1 Februari 2023

Yang menyatakan,



ALJABAR.AN



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aljabar.an
NIM : E011 19 1053
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai (Non Medis) Pada Rumah Sakit
Umum Daerah Labuang Baji Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 16 Februari 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

DR. Muhammad Rusdi, M.Si
NIP 19700301199903

Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.AP
NIP 19720507 200212 1 001

Mengetahui,

Ketua Departemen Ilmu Administrasi,



Prof. Dr. Alwi, M.Si.
NIP. 1963.01.15 198903 1 006



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

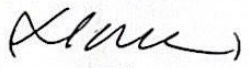



Nama : Aljabar.an
NIM : E011191053
Program Studi : Ilmu Administasi Publik
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai (Non Medis) Pada
Rumah Sakit Umum Daerah Labuang
Baji Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 27 February 2023

Tim Penguji Skripsi:

Ketua : Dr. Muhammad Rusdi, M.Si
Sekertaris : Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.AP
Anggota : 1. Dr. Gita Susanti, M.Si
2. Dr. Nur Indrayati Nr Indar, M.Si

()
()
()
()

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur terpanjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat, ridho, dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (non medis) pada Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar**” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S1 Jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tidak lupa pula shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang dengan karunia ilmu pengetahuan yang tiada batasnya seperti saat ini.

Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan banyak mengalami kendala. namun berkat rahmat dari Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat diselesaikan. Olehnya itu, penulis sangat mengharapkan dan terbuka terhadap saran dan kritikan yang membangun untuk penyempurnaan karya ini kedepannya. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua, **Akkas Nur** dan **Rusni**, serta adik dan kakak tercinta **Mily dan Iyang** serta Tante tercinta **P.Ira**, terima kasih atas do'a yang tiada hentinya, kasih sayang, pengorbanan, perjuangan dan dukungan baik moral maupun material yang terus diberikan kepada penulis sampai saat ini, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Partner penulis **Sabrina**, terima kasih atas senantiasa menjadi Tim kerja yang baik dan segala bantuan serta dukungan yang tiada hentinya pada saat penulis melaksanakan penelitian hingga proses penyusunan skripsi serta bersenda gurau dalam proses penyusunan skripsi ini.

Pembuatan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Dr. Phill. Sukri, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
3. **Prof. Dr. Alwi, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. **Drs. Muhammad Rusdi, M.S** selaku Pembimbing I dan **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP** selaku Pembimbing II yang senantiasa menyempatkan waktunya untuk memberi masukan, saran dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
6. **Dr. Gita Susanti, M.Si** dan **Dr. Nur Indrayati Nr Indar, M.Si** selaku Dewan Penguji dalam sidang proposal dan skripsi penulis. Terima Kasih atas kritik, saran dan masukannya yang sangat membangun dalam penyusunan skripsi ini.
7. **Seluruh Dosen Departemen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin**, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan semoga ilmu yang diberikan dapat dimanfaatkan penulis sebaik mungkin.
8. **Seluruh Staf Departemen Ilmu Administrasi** (Ibu Rosmina, Pak Lili, Ibu Mantasia dan Pak Andi Revi), dan staf di lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan pelayanan yang telah diberikan selama penulis menjalani studi.

9. **Drg. Abdul Haris Nawawi, M.Kes** selaku Direktur RSUD Labuang Baji Makassar yang telah memberikan akses untuk melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
10. **Dr. Hj. Nurul Amin, M.Kes** selaku Kepala Bagian Diklat RSUD Labuang Baji Makassar yang membantu dalam melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada seluruh jajaran **pegawai RSUD Labuang Baji Makassar** atas bantuannya kepada penulis selama melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
12. Terima kasih kepada **BPJS Kesehatan KC Makassar** atas ilmu, pengalaman dan pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada penulis untuk mengasah hardskill maupun softskill penulis selama mengikuti program **Magang Merdeka (MSIB) Batch 3**
13. Terima kasih kepada **MIRACLE 2019** atas segala suka dan duka selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa, semoga apa yang kita harapkan dapat tercapai dan sukses selalu. Miracle Selalu Bersama!
14. Terima kasih kepada **Keluarga Tau Lise' (Jalil, Parbat, Regil, Izzul)** yang senantiasa menghibur dan menguatkan mental penulis sejak awal kuliah sampai sekarang. Semoga kalian cepat menyusul.
15. Terima kasih kepada **WW (Jalil, Parbat, Izzul, Regil, Bina, Enni, Fina, Ira)** yang selalu menghibur dan membantu penulis di kampus sejak menjadi mahasiswa baru sampai dengan sekarang.
16. Terima kasih kepada **Humanis Fisip Unhas** yang telah menjadi wadah penulis dalam berproses selama menjadi mahasiswa baru hingga sekarang.
17. Terima kasih kepada **Divisi Kaderisasi Humanis Fisip Unhas (Jeck, Kevin, Ira, Syahir, Tian, Selfi, Arung)** yang telah menjadi rekan tim yang solid dan saling menutupi kekurangan satu sama lain, semoga Divis Kaderisasi Humanis Fisip Unhas senantiasa

menghadirkan kader-kader baru yang berkualitas untuk bangsa dan Negara

18. Terima kasih kepada **Penghuni Warkop 77 (Rama, Intang, Jaya, Ziya, Menning, Ninang)** yang telah support penulis dari jauh di Sidrap.
19. Terima Kasih teman-teman **KKN 107 Posko 15 Desa Bontoloe**, yang telah mensupport dan menjadi rekan tim yang baik selama masa KKN.
20. Terima kasih kepada **Pak Maryunis** atas bantuan dan arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi.
21. Serta semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan dan doanya.
22. **Last but not least**, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for, for never quitting.

Makassar, February 2023



Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang	1
II.2 Rumusan Masalah	6
II.3 Tujuan Penelitian	6
II.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
II.1 Konsep MSDM	8
II.1.2 Pengertian MSDM.....	8
II.1.2 Tujuan MSDM.....	9
II.1.3 Fungsi MSDM.....	9
II.2 Konsep Lingkungan Kerja	12
II.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
II.2.2 Indikator Lingkungan Kerja	13
II.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	15
II.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	17
II.3 Konsep Kinerja Pegawai	18
II.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	18
II.3.2 Indikator Kinerja Pegawai	18
II.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	20
II.4 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai	22
II.4.1 Dasar-dasar Teori/Konjungsi	22
II.5 Penelitian Terdahulu	23
II.6 Kerangka Berfikir	24
II.7 Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
III.1 Pendekatan Penelitian	28
III.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	28

III.3	Populasi dan Sampel.....	28
III.3.1	Populasi.....	29
III.3.2	Sampel.....	29
III.4	Jenis dan Sumber Data	30
III.4.1	Jenis Data	30
III.4.2	Sumber Data	30
III.5	Teknik/Instrumen Pengumpulan Data	31
III.6	Pengolahan dan Analisis Data.....	34
III.6.1	Pengolahan Data.....	34
III.6.2	Analisis Data	35
III.7	Definisi Operasional Variabel	37
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	39
IV.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	39
IV.1.1	Gambaran Umum Kecamatan Panakkukang.....	39
IV.1.2	Struktur Organisasi Kelembagaan Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji	40
IV.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji 40	
IV.2	Analisis Data.....	42
IV.3	Pembahasan	83
IV.3.1	Lingkungan kerja	83
IV.3.2	Kinerja Pegawai.....	83
IV.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (non medis) di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji	84
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	86
V.1	Kesimpulan.....	86
V.2	Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel III.1 Jumlah dan Bagian Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar..	28
Tabel III.2 Indikator dan Sub Indikator Variabel	31
Tabel III.3 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Variabel Responden	39
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar	40
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar	41
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar	42
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar	43
Tabel IV.6 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	44
Tabel IV.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	

45

Tabel IV.8 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 1

46

Tabel IV.9 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 2

48

Tabel IV.10 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 3

49

Tabel IV.11 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 4

50

Tabel IV.12 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 5

51

Tabel IV.13 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 6

52

Tabel IV.14 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 7

53

Tabel IV.15 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 8

54

Tabel IV.16 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 9

55

Tabel IV.17 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 10

57

Tabel IV.18 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 11

58

Tabel IV.19 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 12

59

Tabel IV.20 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 13

.....
60

Tabel IV.21 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 14

.....
61

Tabel IV.22 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 15

.....
63

Tabel IV.23 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 16

.....
64

Tabel IV.24 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 17

.....
65

Tabel IV.25 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 18

.....
66

Tabel IV.26 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 19

.....
68

Tabel IV.27 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 1

.....
69

Tabel IV.28 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 2

.....
70

Tabel IV.29 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 3

.....
71

Tabel IV.30 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 4

.....
72

Tabel IV.31 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 5

.....
73

Tabel IV.32 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 6

.....
74

Tabel IV.33 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 7	75
Tabel IV.34 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 8	76
Tabel IV.35 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 9	77
Tabel IV.36 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 10	78
Tabel IV.37 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 11	79
Tabel IV.38 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (non medis) pada RSUD Labuang baji Makassar dengan Metode <i>Crostabs</i> (Tabulasi Silang)	80
Tabel IV.39 Hasil Uji <i>Chi-Square</i>	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir.....	25
Gambar IV.1 Struktur Organisasi.....	37
Gambar IV.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Variabel Responden	39
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar	40
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar	41
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar	42
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar	43
Gambar IV.6 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	44
Gambar IV.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	45
Gambar IV.8 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 1	46
Gambar IV.9 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 2	48
Gambar IV.10 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 3	49
Gambar IV.11 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 4	

.....
50

Gambar IV.12 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 5

.....
51

Gambar IV.13 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 6

.....
52

Gambar IV.14 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 7

.....
53

Gambar IV.15 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 8

.....
54

Gambar IV.16 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 9

.....
55

Gambar IV.17 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 10

.....
57

Gambar IV.18 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 11

.....
58

Gambar IV.19 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 12

.....
59

Gambar IV.20 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 13

.....
60

Gambar IV.21 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 14

.....
61

Gambar IV.22 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 15

.....
63

Gambar IV.23 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 16

.....
64

Gambar IV.24 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 17	65
Gambar IV.25 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 18	66
Gambar IV.26 Presentase Sub Indikator Lingkungan Kerja 19	68
Gambar IV.27 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 1	69
Gambar IV.28 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 2	70
Gambar IV.29 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 3	71
Gambar IV.30 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 4	72
Gambar IV.31 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 5	73
Gambar IV.32 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 6	74
Gambar IV.33 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 7	75
Gambar IV.34 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 8	76
Gambar IV.35 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 9	77
Gambar IV.36 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 10	78

Gambar IV.37 Presentase Sub Indikator Kinerja Pegawai 11

.....
79

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan Kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri dan dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan Kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan social ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau, oleh masyarakat agar terwujud derajat Kesehatan yang setinggi-tingginya (Depkes RI,2009). Di era globalisasi sekarang ini memberikan pengaruh pada tingginya tingkat persaingan, yang membuat organisasi dituntut menerapkan strategi-strategi untuk memenangkan persaingan demi kelangsungan suatu instansi/Rumah sakit. Kelangsungan rumah sakit akan bergantung pada kualitasnya dalam memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen melalui pelayanan. Peningkatan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit sangat penting dilakukan terutama terkait bidang sumber daya manusia (SDM) yakni kinerja pegawai, dimana mereka berhubungan dan bersinggung langsung dengan para konsumen.

Menurut Hasibuan (2012: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/isntansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Manusia sendiri merupakan salah satu komponen organisasi yang menjadi sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta membutuhkan

sumber daya manusia yang berkualitas demi mendorong organisasi dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja yang baik. Dengan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas akan memberikan kekuatan untuk menjalankan strategi agar organisasi dapat mencapai tujuannya, maka dari itu diperlukan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2009:3). Hal tersebut membuat semaju apapun teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tidak didukung oleh SDM yang memiliki kinerja tinggi maka sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Mas'ud (2009) juga menyatakan bahwa pegawai merupakan asset penting bagi perusahaan (organisasi). Ini lah yang menjadi fakta bila SDM merupakan bagian integral dari organisasi, sehingga masalah yang terkait dengan SDM harus diselesaikan dengan baik dan benar. Menurut (Siagian, 2009) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan factor-faktor lainnya.

Salah satu faktor yang mendukung pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya secara optimal adalah lingkungan kerja. Dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan rasa kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan

membuat pegawai memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien.

Lingkungan kerja sendiri merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja (Soedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja adalah suatu alat ukur yang berpengaruh terhadap kinerja jika lingkungan kerja yang ada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Mangkunegara (2006:233) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai Ahyari, (1986:45). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan di dalam instansi, namun lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Pegawai akan merasa semangat serta senang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan apabila kondisi lingkungan kerjanya nyaman.

Di era yang semakin berkembang ini, pegawai akan dituntut terus untuk senantiasa mengembangkan potensi dirinya, yang akan berdampak terhadap peningkatan tuntutan manusia terkait kemampuan dan kualitas diri yang dimiliki saat ini, kualitas diri manusia tersebut dapat dilihat dari sejauh mana kinerja yang dimiliki oleh suatu manusia/pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2013). Robbins (2008) juga mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Suatu keberhasilan instansi dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki para pegawainya dimana dimana kinerja pegawai dapat dilihat dari tindakan nyata yang dihasilkan sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsi dalam instansi/perusahaan. Keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan mengarahkan penetapan pada kinerja pegawai itu sendiri yang kemudian kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja instansinya. Begitupun sebaliknya, jika seorang pegawai mengalami penurunan maka dapat berdampak buruk pada instansinya. Agar kinerja seorang pegawai selalu baik, instansi memiliki tanggung jawab dalam memerhatikan factor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawainya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) LABUANG BAJI SULSEL adalah salah satu rumah sakit pemerintah daerah tertua di Sulawesi Selatan yang

diresmikan pada tanggal 12 Juli 1938. RSUD Labuang Baji sampai bulan Desember 2022 memiliki jumlah SDM sebesar 99 pegawai. SDM Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji terdiri dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Sedangkan jika digolongkan berdasarkan jenis pekerjaannya (jenis tenaga), sumber daya manusia di RSUD Labuang Baji terdiri dari tenaga medis, penunjang medis, dan tenaga non medis. Untuk pegawai dengan jenis tenaga non medis banyak tersebar di unit-unit kerja non medis atau dengan kata lain pada manajemen rumah sakit seperti bagian SDM, Pendidikan dan pelatihan, keuangan, umum, pelayanan pelanggan, instalasi logistic, dan lain-lain.

RSUD Labuang Baji SULSEL bertipe B berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Nomor: 2 Tahun 1996 yang disahkan oleh Menteri Dalam Negeri pada tanggal 7 Agustus 1996, yang berkomitmen menjadi rumah sakit dengan layanan unggulan dalam memberikan pelayanan Kesehatan terbaik kepada masyarakat provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia bagian timur dan Indonesia secara luas yang tertuang di dalam visi dan misi dari Labuan Baji. Manusia/pegawai sendiri merupakan salah satu komponen organisasi yang menjadi sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Tinggi rendahnya prestasi suatu instansi dipengaruhi seberapa tinggi kualitas kinerja pegawai khususnya pegawai non medis yang bertugas dalam kegiatan manajemen rumah sakit. Pegawai non medis sendiri memiliki peran yang penting dalam satuan kerja Rumah Sakit dan penting untuk ditunjang kualitasnya mengingat suatu pelayanan medis tidak akan berjalan tanpa keterlibatan dari pegawai non medis. kemudian salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Berdasarkan pada latar belakang yang ada di atas, maka peneliti melakukan penelitian skripsi dengan

judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Non Medis) Pada Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar”**.

II.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar?”.

II.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagaimana rumusan masalah yang ada di atas yaitu Untuk Menganalisis, seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.

II.4 Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini peneliti berharap adanya manfaat yang diperoleh sebagai bahan pembelajaran dan informasi yang bersifat ilmiah untuk masyarakat luas, stakeholder terkait, khususnya untuk pribadi penulis sendiri. Adapun manfaat yang diharapkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti, pegiat ilmu pengetahuan, dan masyarakat luas. Yang kemudian bisa berguna dalam penerapan teori lingkungan kerja dan kinerja pegawai khususnya di bidang sumber daya manusia ke dalam praktek yang sesungguhnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat

sebagai sumbangan pemikiran serta informasi kepada pihak yang terkait khususnya untuk Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Konsep MSDM

II.1.2 Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia Efendy(2002:2). Hasibuan (2014) menyatakan “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”. Dan Menurut Edwin B. Flippo (Sedarmayanti, 2001:5) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi terutama dalam hal pengambilan keputusan. Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. sehingga, manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai target dan tujuan organisasi.

II.1.2 Tujuan MSDM

(Zainal dkk, 2014) berpendapat bahwa manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan kontribusi, efisien dan efektivitas peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja, tingginya kualitas pelayanan, rendahnya complain, dan meningkatnya bisnis perusahaan. Schuler et al juga berpendapat bahwa MSDM setidaknya memiliki tiga tujuan utama yaitu:

- Memperbaiki tingkat produktifitas
- Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- Menyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik. Oleh karena itu, pimpinan dalam mengelola SDM harus mampu untuk mengelola seluruh aktivitas atau tujuan yang telah di rencanakan sebelumnya sehingga tujuan tersebut dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kegiatan pengelolaan SDM haruslah dilakukan melalui proses yang benar agar semua kegiatan pengelolaan manajemen SDM dapat berjalan dalam jalurnya dengan tujuan pengelolaannya. Dengan pengelolaan yang benar maka tujuan akan mudah dicapai (Kasmir, 2016).

II.1.3 Fungsi MSDM

Manajemen sumber daya manusia berfungsi menjalankan distribusi pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Menurut Bangun (2012) fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua yaitu fungsi manajerial (*managerial*) dan Operasional (*operational*). Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM, yaitu:

- Perencanaan untuk kebutuhan SDM. Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:
 1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang;
 2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

- Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:
 1. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
 2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat. Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

- Penilaian kinerja. Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja;
 2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.
- Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:
 1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai;
 2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
 3. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja. Salah satu outcome yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.
 - Pencapaian efektifitas hubungan kerja Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:
 1. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
 2. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.

3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

II.2 Konsep Lingkungan Kerja

II.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan lingkungan yang sangat berpengaruh pada pekerjaan kantor yang pada umumnya atau pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja kantor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang harus diselesaikan. Kondisi-kondisi dalam melaksanakan pekerjaan ini setidaknya harus menyenangkan, nyaman, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Karena lingkungan kerja dalam suatu kantor ataupun perusahaan harus dapat memberikan dorongan atau semangat kepada para pegawai untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa: "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dan Menurut Schultz (2010) menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah semua aspek kerja fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja".

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja pegawai akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga pegawai 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

//.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Nawawi (2003), mengatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik meliputi :

a. Keadaan Bangunan Keadaan bangunan gedung atau tempat kerja yang menarik termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.

b. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti:

1) Peralatan bekerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.

2) Tempat istirahat, tempat olahraga berikut

kelengkapannya, kantin atau cafeteria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.

3) Sarana transportasi khusus antar jemput pegawai.

c. letak Gedung yang strategis

lokasi Gedung yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

2. Lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Adanya perasaan aman

Perasaan aman dari diri pegawai dalam menjalankan pekerjaannya seperti: rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan pekerjaannya, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang dan merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga diantara para pegawai.

b. Adanya perasaan puas

Perasaan puas akan terwujud apabila kebutuhan pegawai dapat terpenuhi baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan social.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik sangat memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari hal itu, untuk

mendapatkan hasil kerja yang optimal, fasilitas kerja perlu diperhatikan dengan tujuan memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja.

Selain itu Sedarmayanti (2001:112) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan ditempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

II.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2010, p. 78) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang

menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatankerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan

akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Suasana kerja yang menyenangkan bagi pegawai, tentu saja akan memicu semangatnya dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diamanahkannya. Melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, seorang pegawai akan terasa nyaman dan tidak canggung dalam berinteraksi. Dengan tersedianya kelengkapan fasilitas kerja, juga memicu hasil kerja seseorang pegawai, dan bisa saja menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

II.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan. Menurut Bambang (2008), lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

II.3 Konsep Kinerja Pegawai

II.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Prawirosentoro (1999) dalam Sutrisno (2010) Menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi berdasarkan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan pertanyaan dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

II.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Standar dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Keban (2004:109) dalam Pasolong (2010:184) berpendapat serupa bahwa pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan public. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama

ini. Suatu pekerjaan bisa diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan kerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. (Bangun, 2012).

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atau pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk

lima hari kerja seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan kerjanya.

Menurut Mathis (2006) terdapat indikator yang dapat digunakan oleh manajer dalam mengukur pencapaian kinerja dari pegawainya, yaitu:

- Kualitas Pekerjaan

Parameter ini merujuk pada seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai atau departemen atau perusahaan. Adapun indikatornya yaitu Evaluasi Pekerjaan dan Hasil Kerja

- Kuantitas Pekerjaan

Parameter ini merujuk pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh individu atau perusahaan sebagai persyaratan standar atau target kerja yang telah diberikan diawal. Adapun indikatornya yaitu Target Pekerjaan dan Tingkat Keterampilan.

II.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak (dalam Tannady, 2017), ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kualitas Dan Kemampuan Pegawai Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana Pendukung Yaitu yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan sosial, keamanan kerja).
3. Supra Sarana Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Adapun Kasmir (2016) berpendapat bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, gaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Teori di atas juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21) yaitu:

1. Factor personal (individu) meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Factor kepemimpinan: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
3. Factor team: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim
4. Factor system: system kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

II.4 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai

II.4.1 Dasar-dasar Teori/Konjungsi

Menurut Mangkunegara (2004), Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Manusia sebagai pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. (Sedarmayanti (2009:28).

Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang

menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan atau instansi bisa mencapai tujuan dan cita-citanya. Maka dari itu setiap perusahaan sepatutnya menyediakan lingkungan kerja yang layak demi kepuasan kerja pegawai dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat.

II.5 Penelitian Terdahulu

Adapun salah satu dasar lain dalam penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu atau penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi sebagaimana dapat dilihat pada table II.1

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Temuan
1	Iskandar (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal.	Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal.
2	Agus Wijaya (2017)	Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja	Hasil Penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh

		Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo	secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
3	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman.	Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman.
4	Kasmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sermani Steel Makassar.	Berdasarkan analisis deskriptif, hasil Coefficients diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja = 0,780 > 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak hipotesis H0 dan menerima hipotesis H1 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sermani Steel Makassar.

II.6 Kerangka Berfikir

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang

memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2009:3). Hal tersebut membuat semaju apapun teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tidak di dukung oleh SDM yang memiliki kinerja tinggi maka sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Karena itu perusahaan harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawainya. Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. Dengan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010) tentang lingkungan kerja. Adapun indikatornya yaitu Penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja (suhu udara), kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap, keamanan, penggunaan warna, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan antar pegawai.

Adapun Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006:260), menurutnya ada lima indikator yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya

organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya & komitmen kerja

Dari teori diatas nantinya akan menjadi alat atau indicator dalam mengkaji seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Labuang Baji Makassar. Adapun bentuk dari kerangka berpikir tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini.

. Gambar 2.1: *Bagan kerangka berpikir*



II.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada poin sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

Ho1: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.

Ha1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.