

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PADA RUMAH SAKIT TYPE-D PERAWANG

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

ANDRIAN

NPM: 165210788

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
TENAGA MEDIS PADA RUMAH SAKIT TYPE-D PERAWANG**

Oleh:

ANDRIAN**NPM: 165210788**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Type-D Perawang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan metode purposive sampling, sampel digunakan sebanyak 35 responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji instrument, regresi linier sederhana, uji determinasi dan uji t (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kinerja Tenaga Medis

ABSTRACT**THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE
MEDICAL PERSONNEL AT HOSPITAL TYPE-D PERAWANG****By:****ANDRIAN**
NPM: 165210788

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment on the performance of medical personnel at Hospital Type-D Perawang. The population in this study were 71 respondents. The sampling technique used non-probability sampling with purposive sampling method, the sample used was 35 respondents. The research data were obtained from questionnaires, literature studies and direct interviews with related parties according to the research objectives. The analysis technique uses instrument test, simple linear regression, determination test and t test (partial). The results showed that the work environment had a positive and significant effect on the performance of medical personnel at Hospital Type-D Perawang.

Keywords: Work Environment and Nurse Performance

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT, sebab rahmat dan karunia- Nya jugalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Type-D Perawang**". Adapun maksud dan tujuan penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, serta Bapak Dr. H. Zulhelmy M Hatta, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

5. Bapak Awlya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
6. Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE., MM selaku pembimbing yang banyak meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar serta karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama berkuliah.
8. Pimpinan dan pegawai Rumah Sakit Type-D Perawang-Siak yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data dan juga memberikan saran dan masukan yang bermanfaat kepada penulis menyangkut dengan penelitian ini.
9. Teristimewa Kepada Orang Tua yang selalu memberikan semangat dan motivasi, serta keluarga tercinta terimakasih atas do'a dan dukungan yang diberikam kepada penulis sehingga bisa seperti ini.
10. Terimakasih kepada sahabat-sahabat saya yang senantiasa memberikan semangat dan Terimakasih kepada Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Riau

Akhir kata semoga Allah SWT menjadikan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua,
Amin.

Pekanbaru, Januari 2022

ANDRIAN

DAFTAR ISI

	Halaman
RIWAYAT PENULIS	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian MSDM.....	10
2.1.2 Fungsi-Fungsi MSDM.....	11
2.1.3 Tujuan MSDM	13
2.2 Kinerja Pegawai	15
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	15
2.2.2 Tujuan Kinerja Pegawai.....	16
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	18
2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	23
2.3 Lingkungan Kerja.....	24
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja	26
2.3.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja	26
2.3.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	27
2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	28
2.3.6 Indikator Lingkungan Kerja	30

2.4 Penelitian Terdahulu	31
2.5 Kerangka Pemikiran	33
2.6 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	35
3.2 Operasional Variabel	35
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	36
3.4 Populasi Dan Sampel.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisa Data	38
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Type-D Perawang.....	41
4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Type-D Perawang	43
4.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Type-D Perawang	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden.....	52
5.1.1 Umur Responden	52
5.1.2 Jenis Kelamin Responden.....	53
5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	53
5.1.4 Masa Bekerja Responden	54
5.2 Uji Instrument Penelitian	55
5.2.1 Uji Validitas.....	56
5.2.2 Uji Reliabilitas	57
5.3 Analisis Deskriptif.....	58
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	58
5.3.1.1 Lingkungan Kerja Fisik	58
5.3.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik	63
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Tenaga Medis.....	69
5.3.2.1 Kualitas	70
5.3.2.2 Kuantitas	72
5.3.2.3 Waktu.....	75
5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis	79

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	79
5.4.2 Analisis Uji t	80
5.4.3 Analisis Korelasi	81
5.4.4 Determinasi (R^2)	82
5.5 Pembahasan.....	82
BAB VI PENUTUP	86
6.1 Kesimpulan	86
6.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	90



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Tenaga Medis dan Non Medis Rumah Sakit Type-D Perawang Kabupaten Siak Tahun 2021	3
Tabel 1.2 Uraian Tugas dan Pencapaian Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Type-D Perawang.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	37
Tabel 5.1 Identitas Berdasarkan Umur	52
Tabel 5.2 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 5.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 5.4 Identitas Berdasarkan Masa Bekerja	55
Tabel 5.5 Uji Validitas	56
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas	57
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Kebersihan Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Penerangan	59
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Pertukaran Udara	60
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Keamanan Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Peralatan Atau Perlengkapan Kerja	62
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Yang Ketat.....	63
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Suasana Kerja	64
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Perlakuan Yang Baik	65
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Terhadap Rasa Aman Dari Anggota	65
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Perlakuan Adil Dan Objektif	66
Tabel 5.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	67
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Terhadap Proses Kerja & Kondisi Pekerjaan ..	70
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Terhadap Waktu Yang Digunakan Kerja	71
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Pemberian Pelayanan	72
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Kerja	73
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kemampuan Bekerja.....	73
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengevaluasi	74

Tabel 5.24 Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kehadiran Kerja	75
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu Kerja	76
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Terhadap Efisiensi Waktu Kerja	76
Tabel 5.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Tenaga Medis	78
Tabel 5.28 Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana	80
Tabel 5.29 Pengujian Hipotesis (Uji-T)	81
Tabel 5.30 Pengujian Koefisien Korelasi	82



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	47



DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	90
Daftar Lampiran 2. Tabulasi Tanggapan Responden Var. Lingkungan Kerja.....	93
Daftar Lampiran 3. Tabulasi Tanggapan Responden Var. Kinerja	94
Daftar Lampiran 4. Hasil Output SPSS	95
Daftar Lampiran 5. Dokumentasi	100



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi pada saat ini, banyak dirasakan manfaatnya terutama di bidang usaha jasa maupun industri. Salah satu efek dari kemajuan teknologi tersebut yaitu, semakin berkurangnya pelibatan manusia dalam pekerjaan. Perkembangan teknologi juga memberikan pengaruh kepada masyarakat dalam bidang pelayanan kesehatan, yakni tuntutan akan pelayanan kesehatan yang semakin baik.

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan Rumah Sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima. Mutu pelayanan Rumah Sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor paling dominan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda satu sama lain. Salah satu unsur pelaksana kegiatan pelayanan dan ujung tombak pelayanan kesehatan suatu Rumah Sakit adalah tenaga medis. Dengan adanya tenaga medis yang berkualitas, maka Rumah Sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Rumah Sakit tentu menginginkan agar seluruh tenaga medis memiliki kinerja yang baik, karena

kinerja dari tiap tenaga medis ini akan berpengaruh terhadap kinerja Rumah Sakit secara keseluruhan.

Pelayanan kesehatan diselenggarakan oleh manusia yang terdiri dari berbagai jenis profesi pelayanan kesehatan. Namun sebagai manusia pasti memiliki emosi yang bersifat dinamis, sehingga kadang-kadang mutu pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh manusia tersebut, tanpa disadari dapat berubah menjadi kurang bermutu. Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang selalu berupaya memenuhi harapan pasien. Untuk mencapai keadaan sehat sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, banyak faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah tenaga kesehatan atau sumber daya manusia kesehatan.

Rumah Sakit Type-D Perawang merupakan sebuah institusi atau sebuah organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Rumah sakit ini dinamai Rumah Sakit Type-D dikarenakan masih diatas UPTD PUSKESMAS tapi belum setara dengan Rumah Sakit Umum Daerah itu sebabnya tidak dinamai Rumah Sakit UMUM. Rumah Sakit Type-D Perawang merupakan Rumah Sakit Milik Pemerintah Daerah yang yang diresmikan pada tanggal 11 Februari 2018 yang merupakan pengembangan dari UPTD PUSKESMAS PERAWANG. Rumah sakit ini terus berkembang dengan tuntutan kebutuhan Kecamatan Tualang. Sesuai surat keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Siak Nomor: 02/DPMPTSP/IORS/XII/2018. Tentang pemberian Izin Operasional Rumah Sakit. Berikut ini peneliti menyajikan jumlah pegawai medis dan non medis yang bekerja pada Rumah Sakit Type-D Perawang Kab. Siak yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Tenaga Medis dan Non Medis Rumah Sakit Type-D
Perawang Kabupaten Siak Tahun 2021 Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Dan Status Pegawai

No	Kualifikasi Pendidikan	Status Pegawai			Jumlah
		ASN/PNS	Honorer	TKS (Tenaga sukarela)	
I	Tenaga Medis				
1	Dokter Umum	3	1	1	5
2	Dokter Obygin	1	-	-	1
3	Dokter Gigi	1	-	-	1
4	Dokter MHA/MARS	1	-	-	1
5	Dokter S2/S3 Kesmas	1	-	-	1
6	S1 Kedokteran	-	1	-	1
II	Tenaga Keperawatan				
1	Sarjana Keperawatan	6	-	1	7
2	Akper/D3 Keperawatan	2	2	-	4
III	Tenaga Kebidanan				
1	Akbid/D3 Kebidanan	2	5	4	11
IV	Tenaga Kesehatan Masyarakat				
1	S1 Kesehatan Masyarakat	2	1	-	3
Jumlah Total		19	10	6	35

Sumber: Rumah Sakit Type-D Perawang, 2021

Dari tabel 1.1 di atas dapat kita lihat bahwa jumlah tenaga medis dan non medis pada Rumah Sakit Type-D Perawang ini sebanyak 35 pegawai yang tersebar pada divisi kerja masing-masing dan dari berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda. Penelitian ini fokus pada bagian tenaga medis yang berstatus ASN. Hal ini pulalah salah satu alasan yang mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan tenaga medis kepada pasien, sehingga kinerja pelayanannya kurang dimana tenaga medis tidak sempat berdialog dengan bahasa yang menyentuh. Selain jumlah pegawai yang bekerja Rumah Sakit Type-D Perawang peneliti memaparkan hasil kinerja tenaga medis selama bekerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Uraian Tugas dan Pencapaian Tenaga Medis Pada RS Type-D Perawang

Uraian Tugas	Pencapaian Kinerja	Ket
Melakukan Shif jaga	Melakukan jaga shif pagi, siang dan sore	Kompeten
Melakukan pengkajian keperawatan	Melakukan mengumpulkan data pengkajian fisik, psikologi yang komprehensif, pasien rawat jalan dan rawat inap	Kompeten
Melakukan analisa dan mendiagnosa penyakit	Membuat analisa data penggajian, menyimpulkan hasil pengkajian	Kompeten
Merencanakan tindakan keperawatan	Merecanakan tindakan sesuai dari hasil analisa dan standar profesi, standar rumah sakit	Kompeten
Melakukan evaluasi dan reassimen keperawatan	Melakukan evaluasi hasil implementasi yang dilakukan, melakukan analisa untuk dilakukan reassimen	Kompeten
Melakukan dokumentasi keperawatan	Mendokumentasikan tindakan keperawatan yang dilakukan di blanko rekam medic dan rekan asuhan keperawatan	Kompeten
Melakukan visite diruang rawat inap	Melakukan visite dengan tim medis sesuai dengan tugas dan kewenangan sesuai standar profesi	Kompeten
Melakukan advokasi	Melakukan advokasi antara pasien dengan tim medis	Kompeten
Melakukan penyuluhan kesehatan dan keperawatan	Melakukan penyuluhan kesehatan, keperawatan dan pola hidup mandiri	Kompeten

Sumber: Rumah Sakit Type-D Perawang, 2021

Kinerja Rumah Sakit sangat ditentukan oleh kinerja unit yang terdiri dari kumpulan individu seperti salah satunya yaitu kumpulan tenaga medis. Tenaga medis merupakan profesi yang memiliki posisi yang penting di dalam sistem pelayanan kesehatan di Rumah Sakit di samping dokter. Tenaga medis merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, karena selama 24 jam tenaga medis selalu berinteraksi dengan pasien, sehingga kinerja tenaga medis merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan yang berkualitas di Rumah Sakit.

Untuk jadwal pembagian jam kerja para tenaga medis yang bekerja pada Rumah Sakit Type-D Perawang terbagi atas 3 shif yaitu shift pagi bekerja selama

7 jam mulai jam 07.00-14.00, shift sore bekerja 7 jam mulai jam 14.00-21.00 dan shift malam bekerja 10 jam mulai 21.00-07.00. Dari keadaan tersebut memperlihatkan bahwa shift malam mempunyai waktu yang paling lama waktu kerjanya, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga medis yang bekerja di Rumah Sakit melaksanakan system shift. Tenaga medis yang bekerja non shift terdiri dari kepala ruangan, wakil kepala ruangan, supervisor dan koordinator mereka semua bekerja pagi jam (07.00-14.00). Sistem shift di menggunakan rotasi cepat pada sistem ini pekerja bekerja menurut giliran 2-2-3 (pagi, pagi, siang, siang, malam, malam, malam, libur, libur). Pada sistem ini hari libur sabtu dan mingguakan terjadi setiap 4 minggu, sistem ini juga merupakan system shift yang di gunakan Indonesia.

Dari segi pelayanan, tenaga medis dituntut untuk mampu memberikan pelayanan secara teratur dan tepat waktu juga harus didukung oleh sikap ramah tamah, sopan santun dan mau bersabar serta menyisihkan waktunya untuk mendengarkan keluhan-keluhan pasien dengan memberikan informasi-informasi yang jelas dan mudah dimengerti.

Salah satu unsur yang sangat menentukan mutu jasa pelayanan kesehatan Rumah Sakit adalah paramedis, lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan tugas paramedis, apabila lingkungan kerja kondusif maka paramedis akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi paramedis melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja

akan membawa dampak yang positif bagi paramedis, sehingga kinerja paramedis dapat meningkat.

Penulis menemukan bahwa masih kurangnya atau minimnya fasilitas fisik yang terdapat di lingkungan kerja paramedis pada Rumah Sakit Type-D Perawang seperti kurangnya kipas angin atau AC (*Air Conditioner*), kemudian ruang gerak yang sempit dan sirkulasi udara yang kurang. Ruang kerja tenaga medis yang tersedia pada Rumah Sakit tersebut hanya berupa seperangkat meja, kursi dan lemari yang ditata koridor, maupun di depan ruang pendaftaran atau ruang tunggu Rumah Sakit. Dengan keadaan lingkungan kerja seperti itu, membuat paramedis merasa kurang kondusif. Hal itu disebabkan oleh, terlalu bebasnya sirkulasi udara yang membuat panas matahari dapat langsung dirasakan, maupun udara yang cukup dingin akibat hujan. Keadaan lingkungan kerja yang seperti ini sudah pasti kurang mendukung bagi paramedis untuk memberikan pelayanan kesehatan maksimal yang terlihat dari tidak tercapainya BOR (*Bed Occupancy Rate*) dan penurunan kunjungan pasien beberapa tahun terakhir.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Type-D Perawang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti menarik rumusan masalah dalam penelitian yaitu: “Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Type-D Perawang?”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja pada Rumah Sakit Type-D perawang.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Type-D perawang.
- c) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Type-D perawang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia usaha dibandingkan dengan teori yang didapat dibangku kuliah khususnya tentang lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis dalam Rumah Sakit.
- b) Bagi Rumah Sakit
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Rumah Sakit mengenai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit tersebut.
- c) Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dalam penelitian ini.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini maka dapat dijabarkan sub-sub pada pada yang dapat dilihat sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literatur yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat Rumah Sakit Tipe-D Perawang dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi-Fungsi MSDM

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Menurut Priyono (2010) dalam bukunya dikemukakan 5 fungsi, yaitu:

- a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:
 - Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
 - 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.
- b. 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:
 - Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
 - Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.
- c. 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 jika tidak dapat mencapai standar kinerja. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- 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.
 - Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:
- Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
 - Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan keselamatan dan kesehatan kerja.
 - Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- e. 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:
- Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
 - Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan

- 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.

2.1.3 Tujuan MSDM

Menurut Priyono (2010) tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

- a) Memberi pertimbangan rasional dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

- g) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu menurut Schuler et al setidaknya MSDM memiliki 3 tujuan utama yaitu:

- a) Memperbaiki tingkat produktifitas
- b) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c) Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspekpek legal.
- d) 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.
- e) Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis.
- f) Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam mengatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan.
- g) Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini.
- h) Manajemen lini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM.
- i) Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, karyawan dapat belajar seberapa besar kinerjanya melalui sarana informasi. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk organisasi (Dickdik Sodikin, 2017).

Menurut Sulistyowati (2012), penilaian kinerja tenaga medis harus dilakukan sesuai dengan tingkat ilmu dan kompetensi yang dimiliki dengan mengacu pada standar praktek tenaga medis dimana hasil dari penilaian kinerja disesuaikan dengan visi dari Rumah Sakit yang berdampak pada kinerja Rumah Sakit.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016).

Menurut Mangkunegara, (2017) bahwa yang dimaksud dengan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang diberikan

kepadanya. Kinerja tenaga medis merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan akan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien.

Menurut Rivai dalam Rusby (2017) Kinerja merupakan suatu perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaannya itu. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu organisasi mendapatkan keuntungan, begitu juga sebaliknya jika kinerja turun maka dapat merugikan organisasi. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

2.2.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja dapat dijelaskan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi. Tujuan yang lebih spesifik dalam penilaian kinerja karyawan ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) bahwa kinerja bagi perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut:

a. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan untuk perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu.

b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

c. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

d. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang diperoleh.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya kurang baik dapat juga dilakukan mutasi kebagian lain sesuai dengan hasil analisis sebelumnya.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Menurut Robbins (2011) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

- 2) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil input serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 5) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Disamping itu hasilnya akan terkadang akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dll. Menurut Bangun (2012) dalam mengukur kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi syarat tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Dimana kualitas pekerjaan yang

dihasilkan oleh masing-masing karyawan sangatlah berbeda antara satu dengan yang lainnya.

2) Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang standar pekerjaan. Kuantitas pekerjaan dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu dalam bekerja. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan dalam menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien, digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi tenaga medis dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Berdasarkan surat keputusan No. 025/PP.PPNI/ SK/K/XII/2010, Pengurus Pusat PPNI telah menyusun standar praktik profesional yang mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi, dan evaluasi keperawatan.

Standar I: Pengkajian Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan. Kriteria pengkajian keperawatan yang baik meliputi:

- a) Pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik serta pemeriksaan penunjang.
- b) Data yang dikumpulkan difokuskan untuk mengidentifikasi: status kesehatan klien masa lalu, status kesehatan klien saat ini, status biologis-psikologis-sosial dan spiritual, respon terhadap terapi, harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal dan risiko-risiko tinggi masalah.

- c) Sumber data adalah klien, keluarga atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis dan catatan lain.

Standar II: Diagnosis Keperawatan Perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosa keperawatan. Kriteria proses meliputi:

- a) Proses diagnosa terdiri atas analisa, interpretasi data, identifikasi masalah klien dan perumusan diagnosa keperawatan.
- b) Melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosa berdasarkan data terbaru.
- c) Diagnosa keperawatan terdiri dari: Problem (P), Etiologi (E), dan Sign (S), atau terdiri dari Problem dan Etiologi (PE) tergantung jenis diagnosa keperawatan.
- d) Bekerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan lainnya untuk memvalidasi diagnosa keperawatan.

Standar III: Implementasi Keperawatan Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan. Kriteria implementasi keperawatan meliputi:

- a) Bekerjasama dengan klien dalam pelaksanaan tindakan keperawatan,
- b) Melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah klien.
- c) Memberikan pendidikan pada klien dan keluarga mengenai konsep, keterampilan asuhan diri serta membantu klien memodifikasi lingkungan yang digunakan.
- d) Mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon klien.

Standar IV: Perencanaan Keperawatan Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien. Kriteria proses ini meliputi:

- a) Perencanaan terdiri atas penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan.
- b) Bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan
- c) Perencanaan bersifat individual sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien
- d) Mendokumentasikan rencana keperawatan.

Standar V: Evaluasi Keperawatan Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan, dan merevisi data dasar dan perencanaan. Kriteria proses ini meliputi:

- a) Menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu, dan terus menerus.
- b) Menggunakan data dasar dan respons klien dalam mengukur perkembangan ke arah pencapaian tujuan.
- c) Bekerjasama dengan klien, keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan.
- d) Mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan.

Dengan standar asuhan keperawatan yang mengacu dari tahapan proses keperawatan tersebut, maka pelayanan keperawatan menjadi lebih terarah sehingga mutu pelayanan keperawatan dapat ditingkatkan.

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2005) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yakni:

1) Aspek kuantitas meliputi:

- Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

2) Aspek kualitas meliputi:

- Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- Kemampuan mengevaluasi

3) Aspek Waktu meliputi:

- Tingkat kehadiran kerja
- Ketepatan waktu kerja
- Efisiensi waktu kerja

2.2.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir, (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja

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

2. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

4. Kepuasan kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, dan keamanan kerja).
- 3) Suprasarana, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya dengan ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Schuler (2010) menyatakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Sedangkan Menurut Alex Nitisemino (2009) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat berpengaruh bagi pekerja didalam menjalankan setiap tugasnya. Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang

pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2013), 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, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

Menurut Bambang (2008), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang 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.

2.3.3 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2015) yaitu:

1) Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

- a) Pelayanan makan dan minum.
- b) Pelayanan kesehatan.
- c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja dan sebagainya.

2) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

3) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

2.3.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja:

- 1) Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian kerja.
- 2) Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi.
- 3) Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik :

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

a) Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Mereka tidak akan merasa malas dalam bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat kerja bekerja karyawan dan akan meningkatkan kinerjanya.

b) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apagi bila didalam ruangan disebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik

para karyawan untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup makan pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

c) Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.

d) Peralatan dan atau perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009) menyatakan bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya:

- a) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b) Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c) Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier

semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.

- d) Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam/diluar dinas.
- e) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan dan para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

2.3.6 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut (Septianto, 2010) yaitu:

- a) Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- b) Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- c) Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan didalam bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Deliana N. Nainggolan (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda Aek Kanopan Sumatera Utara	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja paramedis berkorelasi positif 0,81, artinya ada hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan kinerja paramedis. Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 0,66 dinyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel kinerja paramedis (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X) sebesar 66%, dan sisanya 34% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini.
2	Albert Wibi Rahman (2015)	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Secara parsial

				variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
3	Tetiana Ovia Rahayu (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun Tahun 2019	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar karyawan RSI Siti Aisyah Madiun memiliki lingkungan kerja cukup dengan kinerja cukup. Hasil uji Chi-Square menunjukkan p value $0,001 < \alpha 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja menunjukkan hasil nilai cukup dengan persentase 48,5%.
4	Ratria Agustiyandari (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai tenaga administrasi manajemen RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan koefisien beta 0,211 dengan nilai signifikan kurang dari 5% ($p < 0,05$; $p = 0,004$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
5	Heronimus Tabrani Wasis (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Sintang	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian tersebut disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai

				Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil pengujian tersebut disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
--	--	--	--	--

Sumber: Jurnal Data Olahan Peneliti

2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Type-D Perawang. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian seperti tersaji dalam gambar berikut:

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian



Sumber: *Jurnal Penelitian Terdahulu Deliana N. Nainggolan (2018)*

2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut: “Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit type-D Perawang”.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan peneliti dalam penelitian ini maka yang menjadi objek penelitian yaitu Rumah Sakit Type-D Perawang yang berlokasi di jalan Raya Perawang-Minas Km. 10, Perawang Barat Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Variabel Lingkungan Kerja (X): merupakan keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Mangkunegara, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Fisik 	<ul style="list-style-type: none"> a) Kebersihan Lingkungan Kerja b) Penerangan c) Pertukaran udara d) Keamanan lingkungan kerja e) Peralatan atau perlengkapan kerja 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Non Fisik 	<ul style="list-style-type: none"> a) Pengawasan yang ketat b) Suasana kerja c) Perlakuan yang baik d) Rasa aman dari anggota e) Perlakuan adil dan objektif 	
Variabel Kinerja (Y): Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. John Miner Dalam	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas 	<ul style="list-style-type: none"> a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan b) Waktu yang digunakan melaksanakan pekerjaan c) Jumlah pemberian pelayanan dalam bekerja 	Ordinal

Buku Sudarmanto(2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> a) Ketepatan kerja b) Tingkat kemampuan dalam bekerja. c) Kemampuan mengevaluasi a) Tingkat kehadiran kerja b) Ketepatan waktu kerja c) Efisiensi waktu kerja 	
------------------------------	--	--	--

Sumber: *Jurnal Deliana N. Nainggolan dan Olah Peneliti*

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Rumah Sakit Type-D Perawang yang berjumlah 35 pegawai dengan berbagai status jabatan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah unit dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Sugiyono, 2012). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu mengambil sebagian pegawai populasi untuk dijadikan sampel, peneliti fokus pada bidang kerja yang sama yaitu bagian tenaga keperawatan, tenaga kebidanan dan tenaga kesehatan masyarakat, adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 tenaga medis pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder, yaitu:

a) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang di isi oleh responden, meliputi: identitas dan tanggapan responden tentang kinerja tenaga medis dan yang berhubungan dengan penelitian ini.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain berupa profil Rumah Sakit Type-D Perawang, tugas pokok tenaga medis dan lain sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian digunakan dengan cara mengisi kuesioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja di Rumah Sakit Type-D Perawang. Metode yang digunakan pada pengmpulan data ini adalah:

a) Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian kuesioner dibagikan kepada tenaga medis pada Rumah Sakit Type-D Perawang. Dalam penelitian ini skala pengukuran digunakan

adalah skala ordinal. Skala ordinal digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

Tabel 3.2
Instrumen Skala Pengukuran

Keterangan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

b) Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas dasar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini tujuan dilakukannya wawancara adalah untuk mengetahui secara langsung lebih mendalami mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit.

3.6 Teknik Analisa Data

Dari hasil data yang dikumpul, penulis mencoba untuk mengolah dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis kuantitatif. Maksud dari analisis kuantitatif adalah dimana analisis yang menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka dan digunakan alat dalam statistic sehingga memudahkan dalam menaksirkan data mentah yang diperoleh. Analisis ini meliputi:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis data dalam penelitian menggunakan metode deskriptif yaitu metode analisis dengan cara data yang disusun dan dikelompokkan, kemudian di analisis sehingga diperoleh gambaran dan masalah yang di hadapi dan untuk

menjelaskan perhitungan. Data yang diperoleh dari data primer berupa daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden penelitian

3.6.2 Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tertentu. Pengujian validitas data dapat diperoleh dengan cara mengkorelsikan skor yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skor total dari masing-masing *construct*. Apabila koefisien korelasi person yang diperoleh memiliki signifikansi dibawah level 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau kostruk terhadap instrument penelitian. Perhitungan reabilitas dilakukan dengan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha (a) > 0,6* maka kuesioner dinyatakan reliabel, atau semakin mendekati angka 1 maka kuesioner akan semakin tinggi dalam memiliki reliabilitasnya.

3.6.3 Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali (2016) analisis regresi linier sederhana ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan dan penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara

variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaan estimasi regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Kinerja Tenaga Medis
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Lingkungan Kerja
- ε = Error

3.6.4 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016) uji t ini dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja tenaga medis. Pengujian ini menggunakan kriteria dengan tingkat keyakinan 95% dengan pengujian dan tingkat signifikan 5%. Jika P value dari t masing-masing variabel independen $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai P value dari t masing-masing variabel independen $> \alpha = 5\%$, artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan yang terjadi pada variabel kinerja tenaga medis (Y) yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X). Nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Type-D

Rumah Sakit Type-D Kecamatan Tualang Perawang merupakan peningkatan puskesmas Tualang dan diresmikan Bupati Siak pada tanggal 11 Februari 2018, cita-cita Bupati Siak, Drs. H. Syamsuar, M.Si untuk membangun 5 Rumah Sakit Type-D Kecamatan Tualang dikomplek perkantoran Pemerintahan kecamatan Tualang, Perawang. 4 Rumah Sakit Type-D lainnya akan dibangun dikecamatan Sungai Apit, Kecamatan Kandis, Kecamatan Minas Dan Kecamatan Kerinci Kanan. Dimana kelima kecamatan yang akan dibangun menggunakan APBD Siak ini memiliki jumlah penduduk yang cukup padat. Rumah Sakit Type-D ini dikepalai oleh seorang dokter umum bernama Dr. H. Amdan, M. Kes yang berlokasi dijalan Raya Perawang-Minas Km.10, Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, dengan luas tanah $\pm 12.000 m^2$. Rumah sakit ini terus berkembang dengan tuntutan kebutuhan kecamatan Tualang. Sesuai surat keputusan kepala dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Siak Nomor: 02/DPMPTSP/IORS/XII/2018 Tentang pemberian izin Operasional Rumah Sakit.

Pada tahun 2018 program dan kegiatan Rumah Sakit Type-D Perawang dilaksanakan oleh berbagai unit. Unit ini terdiri dari instalasi-instalasi yang langsung melaksanakan program pelayanan kesehatan dirumah sakit Type-D Perawang. Unit kerja terdiri dari :

1. Instalasi Gawat Darurat

KLL (KECELAKAN LALU LINTAS) merupakan kunjungan IGD terbanyak pada tahun 2018-2020 yaitu 521 jiwa dan febris merupakan penyakit non bedah terbanyak (36%) di IGD.

2. Instalasi Rawat Jalan

Dari data kunjungan Rawat jalan pada tahun 2018-2020 didapat data bahwa kunjungan terbanyak adalah poli umum (32%).

3. Instalasi Rawat Inap

a) Dari nilai indikator Rawat inap diperoleh gambaran bahwa pada tahun 2018 BOR, LOS, BTO, berada dibawah nilai ideal, sedangkan TOI berada diatas nilai ideal sementara GDR Dan NDR berada pada nilai ideal.

b) Dyspepsia merupakan salah satu sepuluh besar diagnose penyakit pasien terbesar Rawat Inap dengan jumlah kunjungan terbanyak (21%).

4. Instalasi Ibu dan Anak

Kegiatan persalinan didapat data yang linear yaitu jumlah persalinan sebanyak 55 dan jumlah bayi lahir hidup sebanyak 55

5. Instalasi Farmasi

Pelayanan lembar resep sebanyak 1954 dan jumlah resep sebanyak 7816.

6. Instalasi Laboratorium

- Adapun jenis pemeriksaan darah sepanjang tahun 2018-2020 memiliki nilai 153 dengan pemeriksaan Hb. Pada pemeriksaan imunologi memiliki nilai 81 dengan kasus HIV/AIDS, Sementara

pemeriksaan Urine Rutin memiliki nilai 27 dengan pemeriksaan protein. Kemudian pada pemeriksaan kimia darah berjumlah 205 dengan pemeriksaan gula darah dan pemeriksaan khusus berjumlah 185 dengan jenis pemeriksaan Sputum BTA.

- Jenis pemeriksaan yang dilakukan pada pelayanan laboratorium banyak menggunakan alat yang beroperasi sedang (69%).

7. Pelayanan Fisioterapi

- Pelayanan fisioterapi menggunakan penanganan secara manual (Exercise) dan IR jumlah kunjungan sebanyak 435.
- Jenis kasus yang memiliki nilai tertinggi pada instalasi fisioterapi sepanjang tahun 2018-2020 adalah Rheumatoid (OA, RA, Frozen Shoulder, dll) dengan nilai 213.

8. Instalasi Gizi

- Pelayanan makan pada pasien mencapai 10,02% dan konsultasi gizi mencapai 2,75%.
- Jenis kasus yang memiliki nilai tertinggi pada instalasi gizi sepanjang tahun 2018-2020 adalah post partum dengan nilai 41.

4.2 Visi, Misi dan Strategi Rumah Sakit

4.2.1 Visi Rumah Sakit

Profil Rumah Sakit Type-D Perawang tahun 2019 merupakan hasil kegiatan pelayanan dan pembangunan selama 1 tahun. Keberhasilan dapat diukur dengan indikator yang telah ditetapkan untuk mendukung kepada Visi Provinsi Riau yaitu: “Terwujudnya Provinsi Riau yang maju, masyarakat sejahtera, berbudaya melayu dan berdaya saing tinggi, menurunnya kemiskinan, tersedianya

lapangan kerja serta pemantapan aparatur”, Visi Kabupaten Siak yaitu: “Terwujudnya masyarakat Kabupaten Siak yang sehat, cerdas dan sajahtera dalam lingkungan masyarakat yang agamis dan berbudaya melayu serta sebagai tujuan destinasi yang terbaik disumatera 2025”.

Mengacu kepada Visi Provinsi Riau dan Kabupaten Siak maka Rumah Sakit Type-D perawang menetapkan Visi sebagai berikut: “Menyelenggarakan pelayanan yang prima, berkualitas dan berkesinambungan”. Untuk mencapai tujuan Visi tersebut, Rumah Sakit Type-D Perawang melakukan beberapa hal yang tertuang dalam Misi, Nilai-nilai serta norma.

4.2.2 Misi Rumah Sakit

Misi Rumah Sakit Type-D Perawang yaitu:

- a) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang prima, aman, dan informatif dan efektif serta tetap memperhatikan aspek sosial
- b) Memberikan pelayanan yang ramah, bersahabat dan tanpa diskriminasi
- c) Membangun sumber daya manusia yang handal, professional, akuntabel, yang berorientasi pada masyarakat/pelanggan serta berintegrasi tinggi dalam pelayanan dan menyelenggarakan system rujukan yang berjenjang
- d) Senantiasa meningkatkan sarana dan prasarana rumah sakit dalam memperluas jangkauan pelayanan kepada masyarakat
- e) Mewujudkan system management rumah sakit yang memberikan kepastian hukum yang efektif, transparan, akuntabel, serta responsive dalam menjawab masyarakat.
- f) Memberikan perlindungan hukum dan keselamatan kerja terhadap seluruh staff dan karyawan dan meningkatkan kesejahteraan seluruh staff.

4.2.3 Strategi Rumah Sakit Type-D Perawang

Dalam upaya untuk mewujudkan Visi dan tercapainya Misi, Rumah Sakit Type-D Perawang mengambil beberapa langkah Strategi yaitu:

- a) Tingkatkan kompetensi SDM khususnya dalam hal attitude karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang berorientasi pada pelanggan dan menyenangkan.
- b) Tingkatkan program pemasaran terutama pada wilayah potensial industri.
- c) Berikan pelayanan yang berkualitas standar nasional, santun dan menyenangkan dan tata bangunan dan peralatan yang atraktif dan siap pakai.
- d) Peran aktif dalam pelayanan kesehatan individu dalam menunjang misis pemerintah daerah untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Perawang. Keberadaan Rumah Sakit Type-D Perawang Kecamatan tualang adalah salah satu Rumah Sakit umum daerah Kelas D di Kabupaten. Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan dirumah sakit ini maka perlu upayakan suatu rencana *balanced scorecard*, disamping itu juga evaluasi kinerja selama tahun 2020 adalah sasaran dan target yang telah ditetapkan yang diukur sebagai indikator tingkat keberhasilan sebuah misi.
- e) Lengkapi rumah sakit menjadi rumah sakit pusat pendidikan, pelatihan dan penelitian ditingkat regional dalam rangka mewujudkan *the center of excellence*.

4.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Type-D Perawang

Struktur organisasi merupakan suatu badan yang didalamnya ada orang-orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu, agar tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai maka orang-orang yang bekerja sama ini harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing orang tersebut akan mengetahui tugas serta tanggung jawab serta kepada siapa harus bertanggung jawab.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Rumah Sakit Type-D Perawang



Sumber: Rumah Sakit Type-D Perawang, 2020

Berikut ini akan diuraikan mengenai tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut.

a) Direktur

Direktur bertugas memberikan pengarahan atas kegiatan Rumah Sakit yang dipimpinnya, merencanakan kegiatan Rumah Sakit agar dapat mencapai

tujuan dan sasaran yang diharapkan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Direktur berwenang untuk mengatur dan mengarahkan setiap bagian yang dipimpinnya. Dalam melaksanakan tugasnya Direktur dibantu oleh Kepala Sub. Bagian Tata Usaha (KASUBAG TU), SPI, Kepala Seksi Penunjang Medis dan Non Medis, Kepala Seksi Pelayanan Medis dan Keperawatan.

b) KASUBAG TU (Kepala sub.bagian tata usaha)

KASUBAG TU bertugas pokok membantu Direktur dalam penyelenggaraan Rumah sakit di bidang ketatausahaan yang meliputi urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan, administrasi umum dan kepegawaian serta hukum dan kehumasan.

Tanggung jawab KASUBAG TU yaitu :

- Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas administrasi pada rumah sakit
- Bertanggung jawab atas penggunaan, pemeliharaan, sarana dan prasarana kerja yang ada dirumah sakit.

Wewenang KASUBAG TU yaitu :

- Membina staf administrasi, melalui pengarahan dan peringatan lisan maupun dengan tulisan
- Mengusulkan mutasi/rotasi, promosi, kenaikan golongan/skala gaji staf administrasi maaupun penundaannya dengan persetujuan direktur rumah sakit.
- Menggunakan sarana, prasarana kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas-tugas.

c) SPI (Satuan Pengawas Internal)

SPI bertugas sebagai :

- Membantu Direktur agar dapat secara efektif mengamankan investasi dan aset rumah sakit.
- Melakukan analisis dan evaluasi efektifitas sistem dan prosedur pada semua bagian dan unit kegiatan rumah sakit.
- Melakukan penilaian desain dan implementasi pengendalian intern, apakah cukup memadai dan dilaksanakan sistem pengendalian intern yang diciptakan untuk dapat menjamin data-data keuangan dapat dipercaya.

Dalam menjalankan fungsinya SPI bertanggung jawab langsung kepada direktur rumah sakit. Adapun Tanggung jawab SPI adalah :

- Melakukan kajian dan analisis terhadap rencana investasi rumah sakit, khususnya sejauh mana aspek pengkajian dan pengelolaan risiko telah dilaksanakan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan.
- Melakukan penilaian terhadap sistem pengendalian pengelolaan, pemantauan efektivitas dan efisiensi sistem dan prosedur dalam bidang.
- Melakukan penilaian dan pemantauan mengenai sistem pengendalian informasi dan komunikasi.

d) KEPALA SEKSI PENUNJANG MEDIS DAN NON MEDIS

Kepala seksi penunjang medis dan non medis bertugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan medis dan non medis dirumah sakit.

e) KEPALA SEKSI PELAYANAN MEDIS DAN KEPERAWATAN

Kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan bertugas merencanakan :

- Merencanakan jumlah dan kategori tenaga keperawatan serta tenaga lain sesuai kebutuhan
- Merencanakan jumlah dan jenis peralatan keperawatan yang diperlukan diunit gawat darurat sesuai kebutuhan.
- Merencanakan dan menentukan jenis kegiatan/asuhan keperawatan yang akan diselenggarakan sesuai kebutuhan pasien.

Kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan bertugas menggerakkan dan melaksanakan :

- Mengatur dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan pelayanan UGD
- Menyusun dan mengatur daftar dinas tenaga perawatan dan tenaga lain, sesuai kebutuhan dan ketentuan / peraturan yang berlaku
- Melaksanakan program orientasi kepada tenaga perawatan baru atau tenaga lain yang akan bekerja di UGD
- Memberi pengarahan dan motivasi kepada tenaga keperawatan untuk melaksanakan asuhan keperawatan sesuai ketentuan / standart
- Mengadakan pertemuan berkala dengan pelaksana perawatan
- Mengatur dan koordinasi pemeliharaan peralatan agar selalu dalam keadaan siap pakai
- Mempertanggungjawabkan pelaksanaan inventaris peralatan
- Memelihara buku register dan berkas catatan medic

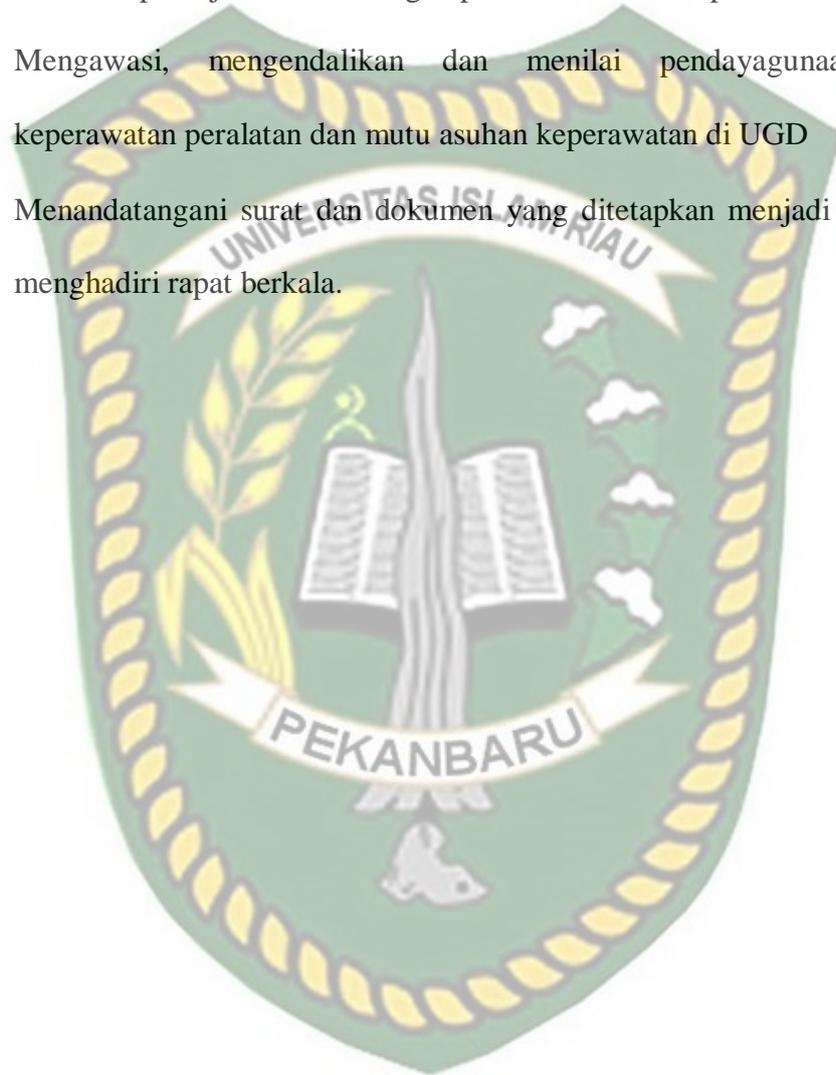
Kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan bertugas mengawasi pengendalian dan penilaian :

- Mengawasi dan mengendalikan pendayagunaan peralatan perawatan beserta obat obatan

- Mengawasi keperawatan

Wewenang kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan yaitu:

- Meminta informasi dan pengarahan pada atasan
- Memberi petunjuk dan bimbingan pelaksanaan staf keperawatan
- Mengawasi, mengendalikan dan menilai pendayagunaan tenaga keperawatan peralatan dan mutu asuhan keperawatan di UGD
- Menandatangani surat dan dokumen yang ditetapkan menjadi wewenang menghadiri rapat berkala.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden ditentukan untuk memberikan gambaran tentang pentingnya antara data responden dan analisis yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yang diteliti. Kuesioner yang disebarakan semuanya telah didistribusikan dan dapat dijadikan data dalam penelitian ini. Sebelum membahas mengenai hasil penelitian, peneliti mengelompokkan beberapa identitas responden seperti jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa bekerja responden. Berikut ini peneliti sajikan identitas responden dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1 Usia Responden

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang, disamping faktor-faktor lainnya. Adapun jumlah dan karakteristik responden berdasarkan umur tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	25	71,43
2	31-40 Tahun	8	22,86
3	> 40 Tahun	2	5,71
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa karakteristik responden yang berumur 21-30 tahun 25 orang (71,43%), untuk yang berumur 31-40 tahun sebanyak 8 orang (22,86%) dan kemudian untuk usia >40 tahun sebanyak 2 orang (5,71%). Dari

data tersebut ternyata sebanyak 25 orang (71,43%) berusia 21-30 tahun, hal ini menunjukkan bahwa tenaga medis pada Rumah Sakit Tipe-D Perawang, mayoritas pegawainya berada pada usia produktif sehingga lebih berpotensi untuk lebih dikembangkan lagi.

5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	7	20,00
2	Perempuan	28	80,00
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan 7 orang (20,00%) adalah laki-laki dan kemudian sebanyak 28 orang (80,00%) perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga medis berjenis kelamin perempuan lebih besar dibandingkan dengan tenaga medis laki-laki, hal ini di sebabkan bahwa tenaga medis perempuan lebih banyak diperlukan dan mempunyai tingkat ketelitian yang tinggi serta juga memiliki banyak waktu untuk melaksanakan pekerjaan yang diselenggarakan oleh Rumah Sakit Tipe-D Perawang.

5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Untuk lebih jelasnya pemaparan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Tingkat Diploma III/IV	23	65,71
2	Tingkat Sarjana S1/S2	12	34,29
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel tersebut terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sarjana S1/S2 sebanyak 12 orang (34,29%) dan tingkat pendidikan dengan latar belakang Diploma III/IV sebanyak 23 orang (65,71%). Hal ini berarti bahwa sebagian besar tenaga medis Rumah Sakit Type-D Perawang berpendidikan dengan tingkat Diploma III/IV 23 orang (65,71%). Tingkat pendidikan responden ini berpengaruh pada kemampuan responden dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan responden akan semakin mudah memahami hal-hal yang sehubungan dengan pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu semakin tinggi tingkat pendidikan akan mempengaruhi kemampuan berpikir seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

5.1.4 Masa Bekerja Responden

Lama bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi tenaga medis disuatu rumah sakit hingga jangka waktu tertentu. Untuk lebih jelasnya pemaparan masa bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Masa Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	9	25,71
2	1-5 Tahun	13	37,14
3	6-10 Tahun	11	31,42
4	>10 Tahun	2	5,71
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa karakteristik responden dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 9 orang (25,71%), kemudian dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 13 orang (37,14%), dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 11 orang (31,42%) dan dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 2 orang (5,71%). Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Type-D Perawang mempunyai tenaga medis yang mayoritas memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 13 orang (37,14%), yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan item yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah dengan korelasi *spearman brown*. Dalam buku Azwar (2010) disebutkan apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari 0,329 maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Adapun hasil uji validitas untuk kuesioner penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5
Pengujian Validitas

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,688	0,329	Valid
Item 2	0,662	0,329	Valid
Item 3	0,898	0,329	Valid
Item 4	0,887	0,329	Valid
Item 5	0,779	0,329	Valid
Item 6	0,437	0,329	Valid
Item 7	0,575	0,329	Valid
Item 8	0,825	0,329	Valid
Item 9	0,672	0,329	Valid
Item 10	0,432	0,329	Valid
Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,474	0,329	Valid
Item 2	0,657	0,329	Valid
Item 3	0,860	0,329	Valid
Item 4	0,852	0,329	Valid
Item 5	0,614	0,329	Valid
Item 6	0,659	0,329	Valid
Item 7	0,399	0,329	Valid
Item 8	0,387	0,329	Valid
Item 9	0,566	0,329	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner pada kedua tabel di atas, terlihat bahwa nilai indeks validitas setiap butir pernyataan lebih besar daripada 0,329 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan pada analisis selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha*

Cronbach's, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,897	0,60	Reliable
Kinerja Tenaga Medis	0,798	0,60	Reliable

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reliable.

5.3 Analisa Deskriptif

5.3.1 Analisa Deskriptif Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat berpengaruh bagi pekerja di dalam menjalankan setiap tugasnya. (Nitisemito, 2009). Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi paramedis melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi paramedis, sehingga kinerja paramedis dapat meningkat. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan

kinerja paramedis juga akan meningkat dan kinerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif bagi keberlangsungan rumah sakit.

a) Dimensi Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi di mana semua keadaan berbentuk fisik yang ada di dalam tempat kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung. Dengan hal ini, maka lingkungan kerja fisik bisa terlihat secara keseluruhan yang mengelilingi atau mempengaruhi individu di dalamnya. Dengan penjelasan ini, maka terlihat jelas kalau lingkungan kerja fisik berfokus kepada benda-benda yang ada di sekitar karyawan saat bekerja di kantor. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator dalam pengukuran lingkungan kerja fisik yang dapat dilihat yaitu:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Terhadap Kebersihan Lingkungan Kerja

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	77,14
2	Setuju	8	22,85
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa responden di Rumah Sakit Type-D Perawang memiliki kebersihan lingkungan kerja sangat baik dengan persentase 77,14% atau sebanyak 27 responden dan sedangkan yang menjawab setuju dengan persentase 22,85% atau sebanyak 8 responden. Dari tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab sangat setuju, yang artinya tingkat kebersihan pada Rumah Sakit Type-D Perawang ini sangat baik atau petugas kebersihan sangat memperhatikan

kebersihan lingkungan tempat tenaga medis bekerja, kebersihan ini tidak hanya di lingkungan kerja saja namun juga diluar lingkungan kerja atau pekarangan Rumah Sakit. Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini terjadi karena jika lingkungan kerja yang bersih akan berdampak pada kinerja dan kelancaran para pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Terhadap Penerangan

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	37,14
2	Setuju	19	54,28
3	Cukup Setuju	3	8,57
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa responden di Rumah Sakit Type-D Perawang memiliki tingkat penerangan yang baik dengan persentase dengan jawaban responden sebanyak 19 responden dengan persentase 54,28% menjawab setuju, sedangkan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 37,14% atau sebanyak 13 responden dan kemudian sebanyak 3 responden atau persentase 8,57% menjawab cukup setuju. Dari tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju, karena penerangan sangat diperlukan dalam menjalankan aktivitas para pegawai karena tanpa adanya penerangan semua pekerjaan akan tidak terlaksana dengan baik. Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat

dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Terhadap Pertukaran Udara

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17,14
2	Setuju	15	42,85
3	Cukup Setuju	13	37,14
4	Tidak Setuju	1	2,85
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan di Rumah Sakit Type-D Perawang memiliki udara yang baik dengan jawaban responden sebanyak 15 responden dengan persentase 42,85% menjawab setuju, sedangkan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 37,14% atau sebanyak 13 responden, kemudian sebanyak 6 responden atau persentase 17,14% menjawab sangat setuju dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,85%. Dari tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju, dari banyaknya responden yang menjawab kuesioner terdapat tenaga medis yang menilai udara yang ada pada Rumah Sakit tersebut kurang baik hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab cukup setuju dan tidak setuju. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para tenaga medis untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup, pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu Rumah Sakit harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Terhadap Keamanan Lingkungan Kerja

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	42,85
2	Setuju	13	37,15
3	Cukup Setuju	7	20,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden di Rumah Sakit Type-D Perawang terhadap keamanan lingkungan kerja dengan jawaban responden sebanyak 15 responden dengan persentase 42,85% menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab setuju dengan persentase 37,15% atau sebanyak 13 responden dan kemudian sebanyak 7 responden atau persentase 20,00% menjawab cukup setuju. Dari tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab sangat setuju. Dari semua tanggapan responden terdapat 7 responden merasa lingkungan kerjanya kurang baik, seperti kurangnya pihak keamanan (kurangnya security) diarea mereka bekerja, karena Rumah Sakit ini buka 24 Jam sehingga perlu adanya pengamanan yang ketat oleh pihak terkait. Organisasi yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja kepada para pegawainya, akan berdampak pada kepuasan dari pegawai tersebut, keamanan lingkungan yang kondusif tentunya digunakan sebagai minimalisir dari adanya tindak kriminalitas di Rumah Sakit. Tujuan dari adanya keamanan yaitu untuk menghindari insiden buruk, di Rumah Sakit Type-D Perawang khususnya sudah memiliki alat canggih yang digunakan dalam tindakan kriminal dan ligitasi.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Terhadap Peralatan Atau Perlengkapan Kerja

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	62,65
2	Setuju	12	34,28
3	Cukup Setuju	1	2,85
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa Rumah Sakit Type-D Perawang memiliki peralatan atau perlengkapan yang sudah cukup lengkap dengan persentase dengan jawaban responden sebanyak 22 responden dengan persentase 63,65% menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab setuju dengan persentase 34,28% atau sebanyak 12 responden dan kemudian sebanyak 1 responden atau persentase 2,85% menjawab cukup setuju. Dari tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab sangat setuju, yang berarti peralatan yang tersedia di Rumah Sakit tersebut sudah lengkap dan layak untuk digunakan dalam menjalankan aktivitas para dokter, tenaga medis maupun pegawai lainnya yang bekerja di Rumah Sakit tersebut seperti adanya plester, jarum suntuk, stetoskop, sarung tangan, alat EKG, otoskop, peak flow meter dan peralatan lainnya yang dapat menunjang kinerja para tenaga medis. Rumah Sakit harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka. Jika peralatan kerja tidak tersedia dan tidak cukup lengkap maka akan menimbulkan proses kerja yang terhambat dan tidak keefektifan dalam bekerja.

b) Dimensi Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Tentu saja lingkungan kerja non fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan sama lain dan pekerjaan pun juga tidak bisa dilakukan secara optimal juga. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator dalam pengukuran lingkungan kerja non fisik yang dapat dilihat yaitu:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Yang Ketat

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	82,86
2	Setuju	6	17,14
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa tanggapan responden di Rumah Sakit Type-D Perawang memiliki tingkat pengawasan yang ketat yang sangat baik dengan persentase dengan jawaban responden sebanyak 29 responden dengan persentase 82,86% menjawab sangat setuju dan sedangkan yang menjawab setuju dengan persentase 17,14% atau sebanyak 6 responden. Dari tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari tanggapan tersebut maka peneliti menganalisis bahwa tingkat pengawasan kerja yang ketat, hal ini terjadi karena lingkungan kerja seperti Rumah Sakit berbeda dengan lingkungan kerja yang

lainnya yang tidak terlalu membutuhkan tingkat pengawasan yang ketat. Pengawasan pada Rumah Sakit harus dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Terhadap Suasana Kerja

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	31,42
2	Setuju	23	65,71
3	Cukup Setuju	1	2,85
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden di Rumah Sakit Type-D Perawang dengan jawaban responden sebanyak 23 responden dengan persentase 65,71% menjawab setuju, sedangkan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 31,42% atau sebanyak 11 responden dan kemudian sebanyak 1 responden atau persentase 2,85% menjawab cukup setuju. Dari tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju, hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa karyawan telah dapat menciptakan suatu lingkungan yang harmonis dan memberikan kesan positif, lingkungan yang memberikan kesan positif ini akan berdampak pada hasil kinerja karyawan, memberikan semangat kerja dan lain sebagainya. Terjadinya hubungan yang kurang harmonis akan membuat suasana kerja yang kurang menyenangkan dan akan mempengaruhi karyawan dalam menjalani segala pekerjaannya.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Terhadap Perlakuan Yang Baik

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	57,14
2	Setuju	15	42,86
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 menunjukkan bahwa responden di Rumah Sakit Type-D Perawang memiliki tingkat perlakuan yang baik dengan persentase tingkat jawaban responden sebanyak 20 responden dengan persentase 57,14% menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab setuju dengan persentase 42,86% atau sebanyak 15 responden. Dari tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab sangat setuju, dari tanggapan tersebut terlihat jelas para atasan atau pemegang kekuasaan pada Rumah Sakit tersebut memperlakukan dengan baik dan adil, tidak membedakan darimana asal, suku dan agama para pegawainya. Selain itu rekan kerja juga memiliki pemikiran yang sama dengan atasan yaitu saling menghargai para rekan kerjanya tanpa ada tindak kriminalitas ataupun mengucilkan antar sesama rekan kerja.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Terhadap Rasa Aman Dari Anggota

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	22,86
2	Setuju	14	40,00
3	Cukup Setuju	13	37,14
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada Rumah Sakit Type-D Perawang memberikan rasa aman dari anggota atau rekan kerja yaitu dengan jawaban responden sebanyak 14 responden dengan persentase 40,00% menjawab setuju, sedangkan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 22,86% atau sebanyak 8 responden dan kemudian sebanyak 13 responden atau persentase 37,14% menjawab cukup setuju. Dari tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju, berdasarkan tanggapan tersebut peneliti dapat menganalisis bahwa tingkat keamanan yang antar anggota dilingkungan kerja tersebut sangat aman, para rekan kerja saling menjaga dan melindungi agar tidak terjadi hal-hal yan tidak diinginkan di lingkungan kerja Rumah Sakit terutama jika hal buruk terjadi pada pasien sehingga dapat merugikan pihak pasien itu sendiri.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Terhadap Perlakuan Adil dan Objektif

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	60,00
2	Setuju	14	40,00
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada Rumah Sakit Type-D Perawang terdapat sebanyak 21 responden dengan persentase 60,00% menjawab sangat setuju dan sedangkan yang menjawab setuju dengan persentase 40,00% atau sebanyak 14 responden. Dari tanggapan responden diatas ma peneliti dapat mengambil kesimpulan dari hasil tanggapan tersebut bahwa responden dominan menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan

bahwa perlakuan yang diberikan kepada para pegawai telah adil dan telah sesuai porsi masing-masing pegawai tersebut. Memperlakukan bawahan dengan adil di tempat kerja bukan sekadar tanggung jawab moral, tapi diperlukan untuk pertumbuhan perusahaan. Ketika seorang pekerja merasa diperlakukan tidak adil, maka dia bisa merasa rendah diri dan produktivitasnya terganggu.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Tabel 5.17
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X)

No	Indikator Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah
		5	4	3	2	1	
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik							
1	Kebersihan lingkungan kerja	27	8	0	0	0	
	Bobot Skor	135	32	0	0	0	167
2	Penerangan ruangan	13	19	3	0	0	
	Bobot Skor	65	76	9	0	0	150
3	Pertukaran udara	6	15	13	1	0	
	Bobot Skor	30	60	39	2	0	131
4	Keamanan lingkungan kerja	15	13	7	0	0	
	Bobot Skor	75	52	21	0	0	148
5	Peralatan atau perlengkapan kerja	22	12	1	0	0	
	Bobot Skor	110	48	3	0	0	161
Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik							
6	Pengawasan yang ketat	29	6	0	0	0	
	Bobot Skor	145	24	0	0	0	169
7	Suasana kerja	11	23	1	0	0	
	Bobot Skor	55	92	3	0	0	150
8	Perlakuan yang baik	20	15	0	0	0	
	Bobot Skor	100	60	0	0	0	160
9	Rasa aman dari anggota	8	14	13	0	0	
	Bobot Skor	40	56	39	0	0	135
10	Perlakuan adil dan objektif	21	14	0	0	0	
	Bobot Skor	105	56	0	0	0	161
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1532
Rerata		-	-	-	-	-	153,2

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Untuk mengetahui tingkat kriteria tanggapan responden, maka peneliti perlu mencari nilai maksimal dan nilai minimal yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 10 \times 5 \times 35 = 1740$$

$$\text{Nilai minimal} = 10 \times 1 \times 35 = 350$$

Untuk mencari nilai intervalnya adalah:

$$\frac{\text{Skor Nilai Maksimal} - \text{Skor Nilai Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1750 - 350}{5} = 280$$

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori penilaian hasil tanggapan responden dapat dilihat dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1470 - 1750$$

$$\text{Baik} = 1190 - 1470$$

$$\text{Cukup} = 910 - 1190$$

$$\text{Tidak Baik} = 630 - 910$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 350 - 630$$

Berdasarkan hasil skor dan kriteria penilaian yang telah di paparkan diatas maka dapat diambil kesimpulan yaitu hasil tanggapan responden dari semua indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja (X) mendapatkan nilai skor 1696 dan dengan tingkat kategori penilaian “sangat baik”. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada Rumah Sakit Type-D Perawang ini sudah layak dan diterima oleh para semua pegawai termasuk para tenaga medis.

5.3.2 Analisa Deskriptif Kinerja Tenaga Medis

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

a) Dimensi Kualitas

Kualitas karena berkaitan erat dengan mutu kerja seorang pegawai saat ia menuntaskan pekerjaannya secara teknis. Lalu, hasil kerja tersebut diperbandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator dalam pengukuran dimensi kualitas kerja yang dapat dilihat yaitu:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Terhadap Proses Kerja dan Kondisi Pekerjaan

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	77,14
2	Setuju	8	22,86
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 hasil tanggapan responden mengenai proses kerja dan kondisi pekerjaan maka dapat diketahui sebanyak 27 responden atau sebesar 77,14% menjawab sangat setuju dan kemudian sebanyak 8 responden atau sebesar 22,86% menjawab setuju. Dari tanggapan responden diatas ma peneliti dapat mengambil kesimpulan dari hasil tanggapan tersebut bahwa responden dominan menjawab sangat setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa proses kerja dan kondisi pekerjaan karyawan pada Rumah Sakit Type-D Perawang telah diterima sangat baik oleh banyak tenaga medis, hal ini disebabkan karena tenaga medis telah merasakan proses kerja yang sedemikian rupa, bekerja

secara kondusif dan fleksibel dalam bekerja sehingga tenaga medis akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Terhadap Waktu Yang Digunakan Melaksanakan Pekerjaan

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	28,57
2	Setuju	23	65,72
3	Cukup Setuju	2	5,71
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 hasil tanggapan responden mengenai waktu yang digunakan melaksanakan pekerjaan maka dapat diketahui sebanyak 10 responden atau sebesar 28,57% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 23 responden atau sebesar 65,72% menjawab setuju dan selanjutnya sebanyak 2 orang atau dengan persentase 5,71% menjawab cukup setuju. Dari tanggapan responden diatas ma peneliti dapat mengambil kesimpulan dari hasil tanggapan tersebut bahwa responden dominan menjawab setuju, responden merasa bahwa waktu yang digunakan melaksanakan pekerjaan sudah cukup dalam mengerjakan pekerjaan dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, namun masih terdapat responden yang menjawab cukup setuju yang mungkin saja terjadi karena responden tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai. Hal ini perlu adanya evaluasi terhadap tenggat waktu yang diberikan kepada para pegawai, terlebih pada pekerjaan yang sulit dikerjakan dan membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Pemberian Pelayanan Dalam Bekerja

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	45,72
2	Setuju	12	34,28
3	Cukup Setuju	7	20,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.21 hasil tanggapan responden mengenai jumlah pemberian pelayanan dalam bekerja maka dapat diketahui sebanyak 16 responden atau sebesar 45,72% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 12 responden atau sebesar 34,28% menjawab setuju dan selanjutnya sebanyak 7 orang atau dengan persentase 20,00% menjawab cukup setuju. Dari tanggapan responden diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan dari hasil tanggapan tersebut bahwa responden dominan menjawab sangat setuju. Dari segi jumlah layanan yang banyak maka para tenaga medis mendapatkan bidang kerja yang sudah ditetapkan seperti pelayanan di ruang IGD, Rawat Inap, Laboratorium, Ruang Bersalin, Rotgent dan lain sebagainya. Pelayanan para tenaga medis telah berjalan dengan sepatutnya dan telah sesuai dengan standar keamanan yang telah ada pada umumnya.

b) Dimensi Kuantitas

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai pegawai dalam suatu organisasi, karena komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dirakit, atau barang yang dikirim. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator dalam pengukuran dimensi kuantitas yang dapat dilihat yaitu:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Kerja

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	48,57
2	Setuju	11	31,43
3	Cukup Setuju	7	20,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.22 hasil tanggapan responden mengenai ketepatan kerja maka dapat diketahui sebanyak 17 responden atau sebesar 48,57% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 12 responden atau sebesar 34,28% menjawab setuju dan selanjutnya sebanyak 7 orang atau dengan persentase 20,00% menjawab cukup setuju. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang ketepatan dalam bekerja dalam kategori sangat setuju. Hal ini dikarenakan, setiap tenaga medis memiliki ketepatan dalam bekerja yang berbeda-beda sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas tepat waktu. Tenaga medis bekerja dengan tepat waktu dan telah mencapai target perusahaan tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja tenaga medis itu sendiri. Hasil kerja akan meningkat dengan memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin dan tidak mengulur waktu.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kemampuan Dalam Bekerja

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	62,86
2	Setuju	13	37,14
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.23 hasil tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan dalam bekerja maka dapat diketahui sebanyak 22 responden atau sebesar 62,86% menjawab sangat setuju dan sebanyak 13 responden atau sebesar 37,14% menjawab setuju. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang kemampuan dalam bekerja dalam kategori sangat setuju. Dari tanggapan diatas peneliti menganalisis bahwa kemampuan para pegawai sudah sangat bagus, mereka menggunakan kemampuannya dalam bekerja secara professional, selain itu mereka juga diberikan pelatihan terkait dengan bidang kerjanya agar menambah kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Oleh karena itu, pegawai akan tetap mempertahankan kemampuan yang dia miliki yang berguna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengevaluasi

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	22,86
2	Setuju	15	42,86
3	Cukup Setuju	12	34,28
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.24 hasil tanggapan responden mengenai kemampuan mengevaluasi maka dapat diketahui sebanyak 8 responden atau sebesar 22,86% menjawab sangat setuju, selanjutnya sebanyak 15 responden atau sebesar 42,86% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 12 orang menjawab cukup setuju atau sebesar 34,28%. Dari tanggapan responden dari tabel diatas mengenai kemampuan mengevaluasi responden dominan menjawab setuju. Dari tanggapan tersebut peneliti menganalisis kemampuan dalam mengevaluasi pada pekerjaan

untuk semua tenaga medis dapat dikatakan kurang baik karena banyak responden menjawab cukup setuju, ini terlihat dari 12 responden. Oleh karena itu perlu adanya pihak Rumah Sakit lebih menekankan kembali tindakan evaluasi kepada semua pegawai yang bekerja agar dapat mengetahui kinerja selama periode tertentu.

c) Dimensi Waktu

Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Saat ia berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, ia pun masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator dalam pengukuran dimensi kuantitas yang dapat dilihat yaitu:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kehadiran Kerja

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	74,28
2	Setuju	9	25,72
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.25 hasil tanggapan responden mengenai tingkat kehadiran kerja maka dapat diketahui sebanyak 26 responden atau sebesar 74,28% menjawab sangat setuju dan sebanyak 9 responden atau sebesar 25,72% menjawab setuju. Dari tanggapan responden dari tabel diatas responden dominan menjawab setuju. Berdasarkan tingkat kehadiran pegawai dianggap sudah baik, namun masih juga terdapat 1orang menjawab tidak setuju, menurutnya pegawai

tersebut mengakui dirinya kurang disiplin dalam bekerja sehingga pekerjaannya tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Tingkat kehadiran pegawai sangat diperlukan karena untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka serta tingkat kehadiran pegawai yang buruk menghasilkan kinerja yang buruk juga.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu Kerja

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	42,86
2	Setuju	20	57,14
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.26 hasil tanggapan responden mengenai ketepatan waktu kerja maka dapat diketahui sebanyak 15 responden atau sebesar 42,86% menjawab sangat setuju dan sebanyak 20 responden atau sebesar 57,14% menjawab setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa tanggapan responden pada Rumah Sakit Type-D Perawang telah diterima baik oleh banyak tenaga medis. Waktu yang diberikan selalu kurang dan tidak memperhatikan betul kualitas kerjanya sehingga timbullah hasil kinerja yang buruk.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Terhadap Efisiensi Waktu Kerja

No	Alternatif Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	31,42
2	Setuju	16	45,71
3	Cukup Setuju	8	22,86
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.27 hasil tanggapan responden mengenai efisiensi waktu kerja maka dapat diketahui sebanyak 11 responden atau sebesar 31,42% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 responden atau sebesar 45,71% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 8 responden menjawab cukup setuju atau dengan persentase 22,86%. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa tanggapan responden pada Rumah Sakit Type-D Perawang telah diterima baik oleh banyak tenaga medis. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab setuju. Dari pernyataan tersebut efisiensi waktu kerja para pegawai telah digunakan sebaik-baiknya sehingga semua pekerjaan yang berkaitan dengan publik dapat terselesaikan dengan tepat waktu.



Tabel 5.27
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

No	Indikator Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah
		5	4	3	2	1	
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Aspek Kualitas							
1	Proses kerja dan kondisi pekerjaan	27	8	0	0	0	
	Bobot Skor	135	40	0	0	0	175
2	Waktu yang digunakan melaksanakan pekerjaan	10	23	2	0	0	
	Bobot Skor	50	92	6	0	0	148
3	Jumlah pemberian pelayanan dalam bekerja	16	12	7	0	0	
	Bobot Skor	80	48	21	0	0	149
Dimensi Aspek Kuantitas							
4	Ketepatan kerja	17	11	7	0	0	
	Bobot Skor	85	44	21	0	0	150
5	Tingkat kemampuan dalam bekerja	22	13	0	0	0	
	Bobot Skor	110	52	0	0	0	162
6	Kemampuan mengevaluasi	8	15	12	0	0	
	Bobot Skor	40	60	36	0	0	136
Dimensi Aspek Waktu							
7	Tingkat kehadiran	26	9	0	0	0	
	Bobot Skor	130	36	0	0	0	166
8	Ketepatan waktu kerja	15	20	0	0	0	
	Bobot Skor	75	80	0	0	0	155
9	Efisiensi waktu kerja	11	16	8	0	0	
	Bobot Skor	55	64	34	0	0	153
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1394
Rerata		-	-	-	-	-	154,89

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Untuk mengetahui tingkat kriteria tanggapan responden, maka peneliti perlu mencari nilai maksimal dan nilai minimal yaitu sebagai berikut:

Nilai maksimal = $9 \times 5 \times 35 = 1575$

Nilai minimal = $9 \times 1 \times 35 = 315$

Untuk mencari nilai intervalnya adalah:

$$\frac{\text{Skor Nilai Maksimal} - \text{Skor Nilai Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1575 - 315}{5} = 252$$

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori penilaian hasil tanggapan responden dapat dilihat dibawah ini:

Sangat Baik	= 1323 - 1575
Baik	= 1071 - 819
Cukup	= 819 - 1071
Tidak Baik	= 567 - 819
Sangat Tidak Baik	= 315 - 567

Berdasarkan hasil skor dan kriteria penilaian yang telah di paparkan diatas maka dapat diambil kesimpulan yaitu hasil tanggapan responden dari semua indikator yang digunakan dalam variabel kinerja tenaga medis (Y) mendapatkan nilai skor 1394 dan dengan tingkat kategori penilaian “sangat baik”. Hal ini menandakan bahwa kinerja tenaga medis yang ada pada Rumah Sakit Type-D Perawang ini sudah layak dan diterima oleh para semua pegawai termasuk para tenaga medis. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016).

5.4 Hasil Analisis Data

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana eratnya hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta

digunakan untuk mengetahui masukan dari masing-masing sub variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui sub variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 5.29 berikut ini:

Tabel 5.28
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.052	2.283		3.965	.000
	Lingkungan Kerja(X)	.633	.049	.914	12.916	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Persamaan nilai regresi diatas yaitu sebagai berikut:

$$Y = 9,052 + 0,633X$$

Ket:

- Nilai konstanta (a) sebesar 9,052. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja tenaga medis sebesar 9,052.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,633. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan lingkungan kerja sebesar 0,633 dengan asumsi variabel lain tetap.

5.4.2 Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individual, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Adapun sampel didalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang, uji t

dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5% (uji 2 sisi) dengan derajat bebas *degree of freedom* (df) = $n-k-1$ atau $35-2-1=32$ maka diperoleh t tabel sebesar 2,037. Dengan kriteria pengujian :

Tabel 5.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.052	2.283		3.965	.000
	Lingkungan Kerja(X)	.633	.049	.914	12.916	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai signifikan (probabilitas) dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dari setiap variabel independen secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Dari perhitungan regresi liner sederhana dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga medis (Y) dimana t hitungnya lebih besar dari t tabel ($12,916 > 2,037$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

5.4.3 Analisis Korelasi (r)

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Type-D Perawang. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Hasil Uji Korelasi (r)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.830	1.4397

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,914 atau 91,4%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel dependen (lingkungan kerja) dan independen (kinerja tenaga medis) pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

5.4.4 Analisis Determinasi (R^2)

Diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah $0,835 = 83,5\%$ yang berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis adalah 83,5%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi yang diberikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori sangat kuat. sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada tenaga medis di Rumah Sakit Type-D Perawang tentang lingkungan kerja dengan menggunakan 10 indikator yaitu suasana kerja, pengawasan yang ketat, fasilitas kerja, kebersihan lingkungan kerja, tingkat kebersihan, peralatan atau perlengkapan kerja, perlakuan adil dan objektif, perlakuan yang baik, penerangan ruangan, keamanan lingkungan kerja, rasa aman dari anggota dan pertukaran udara.

Dapat diketahui dari 35 responden, tenaga medis yang memiliki persepsi lingkungan kerja dengan indikator yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu pada indikator pengawasan yang ketat karena banyak responden menjawab sangat setuju dan setuju, sedangkan untuk jawaban responden dengan tingkat kategori terendah yaitu pada indikator pertukaran udara. Persepsi lingkungan kerja kategori kurang di RS Type-D Perawang didukung hasil perhitungan tiap item indikator lingkungan kerja. Terdapat tiga indikator yang menunjukkan bahwa tenaga medis memiliki persepsi lingkungan kerja kurang yaitu indikator keamanan lingkungan kerja, rasa aman dari anggota dan pertukaran udara.

Menurut peneliti, lingkungan kerja di RS Type-D Perawang mayoritas termasuk dalam kategori baik, namun masih terdapat lingkungan kerja dalam kategori cukup baik. Untuk mendukung tercapainya lingkungan kerja yang baik tenaga medis RS Type-D Perawang menyediakan lingkungan kerja secara nyaman yang mampu memberikan kepuasan kepada tenaga medis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan rasa kesan yang mendalam bagi tenaga medis yang pada akhirnya tenaga medis akan mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan peneliti yang dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Type-D Perawang tentang kinerja tenaga medis dengan menggunakan indikator dengan nilai skor tertinggi terdapat pada proses kerja dan kondisi pekerjaan, dan sedangkan yang mendapatkan nilai skor terendah pada indikator kemampuan evaluasi pada pekerjaan. Terdapat pula jawaban responden yang menjawab cukup setuju dan tidak setuju yaitu pada indikator jumlah pemberian pelayanan dalam kerja, ketepatan kerja dan efisiensi waktu kerja.

Menurut pendapat peneliti di Rumah Sakit Type-D Perawang ketepatan waktu karyawan dalam bekerja tergolong dalam kategori cukup atau kurang. Pegawai sepintar mungkin harus dapat meminutes waktu supaya pekerjaan terselesaikan tepat pada waktunya, selain itu ketepatan kehadiran waktu juga akan menentukan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan tepat waktu akan berdampak positif terhadap pelayanan di Rumah Sakit Type-D Perawang.

Berdasarkan Uji hipotesis (uji-t) yang dilakukan terhadap tenaga medis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis pada RS Type-D Perawang. Sehingga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja tenaga medis berkorelasi positif 91,4%, artinya ada hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan kinerja tenaga medis. Berdasarkan koefisien determinasi dinyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel kinerja tenaga medis (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X) sebesar 83,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2013).

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Tetiana Ovia Rahayu** pada tahun 2019 dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun Tahun 2019” dengan hasil penelitian menunjukkan sebagian besar karyawan RSI Siti Aisyah Madiun memiliki lingkungan kerja cukup dengan kinerja cukup. Hasil uji ChiSquare menunjukkan *p value* $0,001 < \alpha 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja menunjukkan hasil nilai cukup dengan persentase 48,5%.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang kedua yaitu oleh **Deliana N. Nainggolan** dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda Aek Kanopan Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja paramedis berkorelasi positif 0,81, artinya ada hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan kinerja paramedis.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Type-D Perawang, maka penulis menarik kesimpulan yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Type-D Perawang. Koefisien determinasi (R^2) dalam kategori sangat kuat dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini.
2. Hasil analisis deskriptif lingkungan kerja dinyatakan dalam kategori sangat baik, untuk jawaban nilai skor tertinggi indikator pengawasan yang ketat dan skor terendah indikator kondisi pertukaran udara dan keamanan lingkungan kerja.
3. Hasil analisis deskriptif kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Type-D Perawang dinyatakan dalam kategori sangat baik, untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu indikator proses kerja dan kondisi pekerjaan dan untuk skor terendah pada indikator evaluasi kinerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan peneliti merumuskan beberapa saran bagi pihak Rumah Sakit Type-D Perawang yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja memiliki peran penting dalam hal peningkatan kinerja tenaga medis, sehingga disarankan kepada pimpinan/kepala Rumah Sakit

Type-D Perawang untuk lebih memperhatikan keinginan tenaga medis dalam bekerja serta loyal pekerjaan yang mereka jalani. Sehingga tenaga medis yang berkerja di Rumah Sakit Type-D Perawang merasa nyaman dalam berkerja dalam lingkungan pekerjaan.

2. Pihak Rumah Sakit sebaiknya memperbaiki lingkungan kerja yang kurang memadai, karena terdapat jawaban responden dengan jawaban lemah yaitu pertukaran udara dan kurangnya kemampuan mengevaluasi dalam bekerja, agar tercapainya kinerja yang memuaskan maka perlu adanya lingkungan yang nyaman dan aman untuk semua pegawai yang bekerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel dan indikator yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda dan metode penelitian yang lebih tepat yang berhubungan dengan lingkungan kerja atau kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Albert Wibi Rahman. 2015. *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru*. Faculty Of Economics Riau University Pekanbaru Indonesia.
- Bacal Robert, 1999, *Performance Management*, New York, Mc. Graw. Hill.
- Bambang, Riyanto. 2008. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. BPFE: Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Deliana N. Nainggolan. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda Aek Kanopan Sumatera Utara*. Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Riau.
- Depkes. RI. 2009. *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Kementerian. Kesehatan. Republik. Indonesia.
- Dickdick, Sodikin dkk. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Flippo Edwin B, 2002. *Personal Management (6th ed)*. New York, Mc. Graw Hill, Company.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gordon, Anderson. 2001. *Selection dalam Brian, Towers ed, The Handbook Of Human Resource Management*. Oxford, Blackweel Publisher.
- Heronimus Tabrani Wasis. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Sintang*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
- Ishak & Henri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Trisakti: Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung.
- Michael, Armstrong. 1998. *Performance Management*, London, Kogan page limited.
- Nitisemo, Alex. S. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Rumah Sakit Type-D Perawang. 2018. *Profil Rumah Sakit Type-D Perawang Tahun 2018*. Provinsi Riau.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Schuler & Werner. 2010. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama: Bandung.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit: Alfabeta: Bandung. Universitas Indonesia.
- Sulistiyowati, Endah. 2012. *Implementasi Kurikulum Pendidikan Karakter*. Yogyakarta, Citra Ajiparama.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Ke 2*. PT. Raja Grafindo: Jakarta.
- Tetiana Ovia Rahayu. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun Tahun 2019*. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun Progam Studi S1 Kesehatan Masyarakat.
- Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.