

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro Di Masa Pandemi Covid-19

Sujono¹, Bambang Suhada²
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro
isolajon@gmail.com

ABSTRAK

Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro merupakan tempat pelayanan kesehatan yang harus dan dapat memiliki pegawai berkompeten dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berlaku. Selain itu, kinerja pegawai akan meningkat apabila didukung lingkungan kerja yang kondusif serta produktivitas kerja yang terbentuk dalam karakter pegawai. sehingga hasil pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditargetkan dan kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1)Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro? 2)Apakah ada pengaruh Produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro? 3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan Produktivitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro?

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Propotional Random Sampling* kepada 50 responden yaitu pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang konsisten dengan pekerjaannya akan mempengaruhi cara bekerjanya dan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga pegawai tersebut menghasilkan kinerja yang optimal dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu.

Kata Kunci: lingkungan kerja, produktivitas kerja, kinerja pegawai

Jend. A. Yani Regional General Hospital, Metro City is a place of health services that must and can have competent employees in carrying out their work in accordance with the applicable SOP. In addition, employee performance will increase if it is supported by a conducive work environment and work productivity that is formed in employee character. so that the work results would be in accordance with the targeted time and quality resulting from the work.

The formulation of the problem in this study are 1) Is there an influence of the work environment on the performance of the employees of the Jend.A. Yani

General Hospital, Metro City? 2) Is there an effect of work productivity on the performance of the employees of the Jend. A. Yani Regional General Hospital, Metro City? 3) Is there an influence of the work environment and work productivity simultaneously on the performance of the employees of the Jend. A. Yani Regional General Hospital, Metro City?

This research was conducted at the Jend. A. Yani Regional General Hospital, Metro City. The sampling technique used proportional random sampling to 50 respondents, namely employees of the Jend. A. Yani Regional General Hospital, Metro City. The analysis technique in this research is using multiple linear regression test.

From the research results it can be concluded that the work environment and work productivity have an influence on employee performance simultaneously. This shows that employees who are consistent with their work will affect the way they work and result in increased work productivity. In addition, a conducive work environment supports employees to improve their performance so that these employees produce optimal performance in carrying out tasks and jobs on time.

Keywords: *work environment, work productivity, employee performance.*

I. Pendahuluan

Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro merupakan tempat pelayanan kesehatan yang harus dan dapat memiliki pegawai berkompeten dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berlaku. Selain itu, kinerja pegawai akan meningkat apabila didukung lingkungan kerja yang kondusif serta produktivitas kerja yang terbentuk dalam karakter pegawai. Sehingga hasil pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditargetkan dan kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut.

1. Maka Rumusan Masalah Pada Riset ini adalah:

- a. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro?
- b. Apakah Produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro ?
- c. Apakah secara simultan Lingkungan kerja dan produktivitas kerja memunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro?

2. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD A. Yani Metro
- b. Pengaruh Produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD A. Yani Metro
- c. Pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di RSUD A. Yani Metro.

Para ahli mendefinisikan lingkungan kerja diantaranya: Menurut para ahli seperti Hanrahmawan, F. (2012: 78) menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja ialah keseluruhan alat pekas dan baha yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Sedangkan Melinda, E. N., Sunaryo, H., & Asiyah, S. (2020: 24) menyatakan “Lingkungan kerja atau kondisi kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktifitas kerja”. Beda halnya yang dikemukakan oleh Hendri, E. (2012: 16) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut pendapat beberapa ahli tersebut, peneliti dapat meyakini secara komprehensif bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut (Wibowo D. , 2014: 172) Secara konseptual, Produktivitas adalah “hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan, produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya, Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan dihasilkan jumlah masukan yang sama, Atau masukan lebih sedikit dapat digunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama”.

Menurut Utami, B. D. (2020: 70) Produktivitas adalah “perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber daya yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang mempertimbangkan antara masukan dan keluaran yang dikeluarkan perusahaan secara peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”.

Sehingga dapat disintesis dari uraian-uraian diatas bahwa produktivitas kerja pegawai merupakan hasil kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pegawai, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, efisiensi dalam bekerja.

Menurut (Sunuharjo, 2016:38) menyatakan bahwa :“Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), sehingga Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan **Invalid source specified.** menyatakan: “Kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan”. Sama halnya yang dikemukakan oleh **Invalid source specified.** bahwa: “ kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan kerja (*Job requirement*).

II. Metode Penelitian

Desain dalam penelitian ini ialah *mixed methods* yang artinya menurut Zuhri, M. (2020:121-130) adalah “metode penelitian dengan mengkombinasikan antara dua metode penelitian sekaligus, kualitatif dan kuantitatif dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga akan diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan objektif”. Dengan jumlah sampel dari

hasil perhitungan menggunakan rumus *slovin* serta tingkat kepercayaan 90% didapatkan sebesar 50 responden.

Sedangkan teknik sampling menggunakan *proportional random sampling* digunakan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang representatif dengan melihat populasi kriteria inklusi dan kriteria Ekslusi yang berstrata, yakni terdiri beberapa strata/tingkatan heterogen (tidak sejenis)”.

III. Hasil Analisis

a. Hasil Uji t (*parsial*)

**Tabel 16. Hasil Uji t (*parsial*)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7,843	7,837		1,001	,322
	Lingkungan Kerja	,148	,146	,125	1,010	,318
	Produktivitas Kerja	,806	,134	,749	6,031	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25. 2021. Pada Lampiran.

Dari hasil model persamaan regresi mengenai lingkungan kerja dan produktivitas kerja diperoleh hasil $\hat{Y} = 7,843 + 0,148X_1 + 0,806X_2$. Pada tabel 16 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} 1,010 < 1,675 dan nilai signifikan 0,318 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk produktivitas kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,031 > 1,675 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, artinya bahwa variabel produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Hasil Uji F (*Simultan*)

**Tabel. 17 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3158,752	2	1579,376	62,171	,000 ^b
	Residual	1193,968	47	25,404		
	Total	4352,720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25. 2021. Pada Lampiran

Berdasarkan pada tabel 17. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. hal

ini dikarenakan nilai $F_{hitung} 62,171 > F_{tabel} 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

c. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 18. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,714	5,040

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25. 2021. Pada Lampiran.

Dari hasil pada tabel *model summary* menunjukkan bahwa R^2 bernilai 0,726 (72,6%) sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 72,6% dan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

IV. Kesimpulan dan Saran

a. Simpulan

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena para pegawai sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang bising dan ramai serta tata letak rumah sakit yang berada di tengah kota sehingga banyaknya para pegawai yang mengabaikan akan faktor lingkungan kerja.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. hal ini disebabkan tatanan manajemen yang lahir dari sebuah kebijakan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Maka perusahaan perlu memberikan pelayanan kepada pegawai sebagai kunci sentral penciptaan produktivitas, baik dari segi pemenuhan kebutuhan maupun sebagai upaya pemberian tambahan keterampilan (pelatihan) sehingga kinerja pegawai semakin membaik.
3. Hasil uji hipotesis (uji F) yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan produktivitas secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai. hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang dianggap oleh pegawai hal yang biasa maka tidak mempengaruhi dalam produktivitas kerja para pegawai sehingga kinerja pegawai tetap optimal dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

b. Saran

Dari bahasan kesimpulan yang peneliti jabarkan maka saran yang diajukan diantaranya:

1. Agar kinerja pegawai dapat meningkat, maka langkah yang seharusnya dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah Jend. Ahmad Yani Kota Metro adalah dengan memperhatikan proses kinerja yang dihasilkan oleh para

pegawai terutama dalam hal pencapaian target instansi serta apa yang menjadi visi dan misi instansi tersebut.

2. Supaya kinerja pegawai dapat meningkat, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah Jend. Ahmad Yani Kota Metro adalah dengan membenahi lingkungan kerja yang baik dan terlengkapinya sarana dan prasarana yang handal maka akan menunjang kinerja para pegawainya.

Daftar Literatur

Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa dan Pariwisata*, 4(1), 51-60. <https://journal.stp-bandung.ac.id/index.php/barista/article/view/134>.

Hanrahmawan, F. (2012). Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 78-94.

Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1-16.

Melinda, E. N., Sunaryo, H., & Asiyah, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Sanksi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Mainan Edukasi Anak Wuffyland Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(24).

Noor, Juliansyah, (2017:101). Metodologi penelitian. Kencana: Jakarta.

Putrayasa, R. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. asuransi jiwa swasraya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(1). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/684>.

Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38, 46. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1315>.

Utami, T. N., & Nuraini, N. (2017). Analisis Spiritual Value, Stres Kerja Pekerja Muslim Sektor Formal Kota Medan. *Jumantik (Jurnal ilmiah penelitian kesehatan)*, 1(1), 1-24.

Wibowo, D. S. (2014). Analisis Faktor Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam Membentuk Sikap Kerja Profesional. *Insight: Jurnal Pemikiran dan*

Penelitian Psikologi, 10(2), 172-178. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/129>.

Zuhri, M. (2020). Penguatan Modal Sosial Kelembagaan Dalam Penanggulangan Kemiskinan Perdesaan Di Pantai Utara Dan Pantai Selatan. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah, 18(1), 121-130.*