

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Rumah sakit Umum daerah Ketapang Madura)**

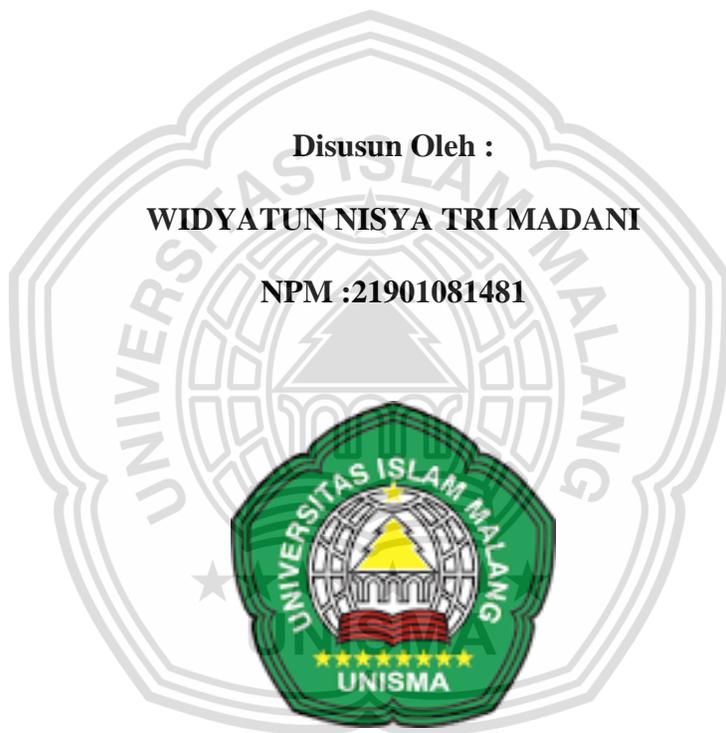
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh :

WIDYATUN NISYA TRI MADANI

NPM :21901081481



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2023

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan (pada Rumah sakit umum daerah ketapang madura) Jenis penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data angket dan juga berupa *google form* menggunakan statistic sebagai teknik analisisnya. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 89 Tenaga Kesehatan yang akan dijadikan objek penelitian. Di dalam penelitian ini penulis menjadikan seluruh populasi penelitian sebagai sampel karena penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sumber pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang langsung memberikan data dengan cara observasi dan menyebar kuisisioner. Di dalam penelitian ini hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah tersebut, Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazaruddin(2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, Disiplin Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, Motivasi Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRAK

The aim of this study was to analyze, describe and determine the effect of the work environment, work discipline and work motivation on employee performance (at the Ketapang Madura General Hospital). in the form of a google form using statistics as an analysis technique. In this study, the sample used was 89 health workers who would be used as research objects. In this study the authors made the entire study population as a sample because this study used a saturated sampling method. The source of data collection used in this study is primary data which directly provides data by means of observation and distributing questionnaires. In this study, the research results showed that the work environment, work discipline and work motivation simultaneously and significantly affected the performance of employees in health workers at the Regional General Hospital. These results were also in line with research conducted by Nazaruddin (2022) with the results of the study showing that the influence of the work environment has a significant positive effect on employee performance, performance discipline has a significant positive effect on employee performance, performance motivation has a significant positive effect on employee performance.

Keyword: work environment, work discipline and work motivation on employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Organisasi adalah suatu sistem dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem b agi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain apabila motivasi kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu, harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Didalam sebuah lembaga atau organisasi, kegiatan pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia sangat penting demi tercapainya tujuan bisnis karena SDM merupakan suatu aset organisasi yang paling berharga. Supaya setiap aktifitas yang dilakukan oleh perusahaan bisa berjalan dengan lancar maka setiap perusahaan pasti memerlukan karyawan yang bisa bekerja dengan baik. Salah satu alasan yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan yaitu tingkat kinerja karyawannya (Sedamaryanti 2017;21)

Setiap perusahaan ingin memastikan karyawannya bekerja dengan baik dan selalu dituntut bekerja secara maksimal yang akan memberikan sumbangan yang paling menguntungkan bagi perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Kinerja motivasi karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap karyawan terutama perusahaan yang

berhubungan dengan pelayanan masyarakat agar menjadi perusahaan yang kompetitif sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil (Hasibuan 2017;195)

Kompensasi yang diterima merupakan cerminan dan ukuran dari apa yang mereka lakukan kepada Pasien. Ketidakpuasan karyawan terhadap besarnya reward sering diakibatkan perasaan tidak adil dan tidak layak dalam penerimaan reward. Apabila reward dikelola dengan baik dan dirasakan adil oleh karyawan maka Pihak Rumah Sakit akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan semangat kerja yang produktif agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, ketidaktepatan pengelolaan sistem reward dapat mengakibatkan ketidakdisiplinan karyawan, memicu banyak keluhan karyawan, rendahnya produktivitas kerja dan kinerja karyawan akan turun secara drastis.

Berdasarkan observasi peneliti pada Rumah Sakit Umum Daerah tersebut masalah yang dihadapi mengenai lingkungan kerjanya adalah adanya pemeriksaan laboratorium yang berbayar, persediaan obat yang selalu kosong, yang kurang memadai yaitu ditemukan fakta bahwa minimnya fasilitas seperti Tempat Rawat inap berfasilitas kasur dan gorden, tidak adanya kamar kelas 1,2,3 atau VVIP jika pasien ingin mengajukan pembayaran umur maka pasien tersebut akan bercampur tidur dengan pasien BPJS, Lalu dengan Kebersihan Di rumah sakit itu sangat kotor, bau dan banyak bangunan yang sudah tidak kokoh seperti ini sangat berpengaruh terhadap ketidaknyamanan tenaga kesehatan yang bekerja dan pasien yang sedang opname di rumah sakit.

Kerjasama tim di dalam Rumah sakit juga kurang terjalin dan berjalan dengan baik yaitu *Cleaning servicee* tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sedang ia jalani. Stres bisa menyebabkan kurangnya tingkat kehadiran, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja yang buruk.

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. lingkungan kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai seperti yang terjadi di Rumah sakit Ketapang ini karena di desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat jadi Para kerabat atau keluarga yang opname di Rumah sakit tersebut semena mena karena masih keluarga dengan (Tokoh masyarakat) tersebut. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis agar prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Tingkat kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya pasti berbeda karena hal tersebut bersifat grup atau individu. Salah satu upaya yang dilakukan grup yaitu dengan menaikkan prestasi kerja karyawannya dan memperhatikan lingkungan demi kelancaran proses produksi. Lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi

perilaku para karyawannya, hal ini dapat mengganggu semangat kerja dan konsentrasi karyawan yang berakibat menurunnya kualitas kerja karyawan. Dalam upaya mendukung tercapainya tujuan.

Hikmah (2020:757) disiplin kerja ialah suatu metode perkembangan konstrutif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Menurut Malinda (2017:193) disiplin kerja adalah terdapat individu atau lebih dari satu orang yang bergabung pada sebuah organisasi tersebut sehingga menaati dan melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan secara tertulis ataupun tidak tertulis dengan adanya kesadaran dalam bekerja sehingga mencapai tujuan yang diinginkan Disiplinan kerja karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugasnya, disiplin dalam menaati prosedur dan peraturan pada rumahsakit. Ketaatan pada peraturan akan meningkatkan kinerja karyawan karena tidak ada akibat kesalahan dalam proses produksi. Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan bagian produksi, karena mereka bekerja dan berhubungan langsung dengan pasien dimana kelalaian/kecerobohan dalam bekerja dapat menimbulkan kecelakaan kerja, sehingga kinerjanya rendah.

Menurut Maruli (2020:58) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi kinerja karyawan perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Pada Rumah sakit sangat perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja oleh manajemen karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada hasil kerja karyawan yang memiliki

efek positif dan negatif. Banyak pekerja yang tidak bertahan lama untuk bekerja dikarenakan terlalu banyak campur tangan orang luar seperti tokoh masyarakat yang terkenal didesa ketapang yang disegani oleh karyawan rumah sakit terutama karyawan yang dari luar desa tersebut dilingkungan kerjanya yang tidak baik sehingga mereka memutuskan untuk berhenti bekerja karena keluhan tidak ingin mencari masalah dengan orang-orang tokoh masyarakat didesa tersebut. Begitu juga sebaliknya ketika karyawan nyaman di lingkungannya maka karyawan tersebut pasti lebih betah untuk bekerja dan mempergunakan waktunya secara efektif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya serta akan bertahan di rumah sakit tersebut. Selain lingkungan kerja ada juga hal lain yang mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja.

Dalam aktivitas pekerjaan, karyawan selalu dituntut bekerja secara cepat dan tepat sesuai prosedur kerja dan harus mampu bekerja di bawah tekanan, kebanyakan hal ini dialami oleh para karyawan dan staff di berbagai Rumah sakit. Stres yang dirasakan seorang karyawan bisa jadi karena pasien yang terlalu banyak, fasilitas tidak memadai, tidak adanya ceperan lembur, tidak sopan dan tidak menghargai para karyawan karena orang madura lebih angkuh jika orang tersebut masih ada kerabat dengan para tokoh masyarakat sebaliknya jika orang yang benar-benar niat tanpa membawa nama mereka akan lebih menuruti perkataan dokter atau perawat yang menangani (Mangkunegara 2017;97)

Rumah sakit ini merupakan antusiasme masyarakat agar dibukanya rumah sakit ini sangat tinggi, jadi masyarakat berharap segera dibuka, akan tetapi tidak serta merta sempurna, dibutuhkan persiapan dan banyak hal harus disiapkan, RSUD yang mulai dibangun sejak tahun 2016 dan mulai beroperasi pada tanggal 12 November 2020 yang

bertepatan dengan Hari Kesehatan Nasional (HKN) ke-56 dengan 89 tenaga kesehatan yang nantinya akan masuk untuk di rekrut dan diharapkan bisa melayani permasalahan kesehatan masyarakat diwilayah Pantura Sampang.

Sembiring (2020:15) kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut Marwah (2020:133) kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Menurut Estiningsih (2018:50) kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

Hasil penelitian Irwan (2021) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pengaruh secara signifikan. Dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari permasalahan terhadap kinerja dan adanya pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja maka penulis memilih judul penelitian, “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ketapang Madura)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti dapat merumuskan beberapa masalah, sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Manfaat praktis

- 1) Bagi perusahaan : Dapat menjadikan informasi atau tolak ukur dalam pengambilan keputusan serta untuk mengetahui apakah pelaksanaan dari Pengaruh lingkungan dan motivasi kinerja karyawan yang berjalan mengalami peningkatan atau sebaliknya.
- 2) Bagi Rumah sakit : Data dan hasil yang diperoleh dari penelitian dapat dijadikan suatu tolak ukur serta upaya rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara meningkatkan kesejahteraan perawat.
- 3) Bagi Masyarakat : dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi para pasien dalam menerima pelayanan.

B. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit Umum Daerah Ketapang Madura, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- c. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga dalam pengerjaan pada penelitian ini masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan untuk penelitian selanjutnya yaitu :

Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada tenaga kesehatan di Rumah sakit umum daerah Ketapang Madura. Selanjutnya, keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan hanya berupa kuisioner

5.3 Saran

Berdasarkan dari hasil studi pada penelitian ini baik secara pembahasan dan simpulan yang telah dipaparkan tersebut maka dimunculkan saran sebagai berikut :

- a. untuk penelitian yang akan datang peneliti akan memaksimalkan jumlah responden dengan target yang sesuai pada perusahaan manufaktur/dagang
- b. Teknik atau metode penelitian teknik lain
- c. Variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja dan stress kerja



DAFTAR PUSTAKA

- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Maruli, R. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Darmadi (2020:242) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10–23.
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga kesehatan Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat Effect of Work Environment, Work Discipline and Working Stress on Organizational Commitment in Improving Nurs. *Emba*, 6(2), 958–967.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 756– 765.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.

Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 17(2), 47–58. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V17i2.344>

Susilaningsih, Nur. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol.1 No.2 September 2013. STIE AUB Surakarta.

Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.

Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
(Shabrina et al., 2020)

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10–23.

Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.

Lestari, E. T. (2020). Cara Praktis Meningkatkan Motivasi. Cv Budi Utama.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>