

TUGAS AKHIR

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
TK III 04. 06. 03 DR. SOETARTO
YOGYAKARTA**



DISUSUN OLEH:

DILIANI MOALY

16001068

AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK

YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul :Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
di Rumah Sakit Tk. III 04. 06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta

Nama : Diliani Moaly

NIM : 16 00 10 68

Program Studi : Manajemen Administrasi

Konsentrasi : Manajemen Administrasi Rumah Sakit

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir
Program Studi Manajemen Administrasi AMA YPK Yogyakarta Pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 3 Juli 2019

Mengetahui
Dosen Pembimbing

Anung Pramudyo, S.E.,M.M.
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TK III 04. 06. 03 DR. SOETARTO YOGYAKARTA

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 12 Juli 2019

Tim Penguji

Ketua

Anggota

DwiWahyuPrilRanto, S.E., M.M.
NIK.10600102

Sarjita, S.E., M.M.
NIK. 11 300 114

Mengetahui

Direktur AMA YPK Yogyakarta

Anung Pramudyo, S.E., M.M.
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diliani Moaly

NIM : 16001068

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
di Rumah Sakit Tk III 04. 06. 03 Dr. Soetarto Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ilmiah ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta, 3 Juli 2019

Yang Membuat Pernyataan

Diliani Moaly

MOTTO

Jangan takut, sebenarnya kamu tidak pernah berjalan sendiri. Selalu ada DIA yang menuntunmu.

Dan apa saja yang kamu minta dalam Doa dengan penuh percaya, kamu akan menerimanya.

PERSEMBAHAN

Puji Tuhan dalam melaksanakan penyusunan Tugas Akhir ini berjalan lancar. Hal ini karena tidak lepas dari doa, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan dan penyusunan Tugas Akhir ini. Penulis mempersembahkan Tugas Akhir ini kepada :

1. Tuhan Yesus yang selalu memberkati dan memberi saya kekuatan, kesabaran serta kesehatan dalam menyusun Tugas Akhir ini dari awal sampai selesai.
2. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat, serta dukungan materi yang luar biasa.
3. Adik-adik saya yang selalu memberikan doa dan dorongan kepada saya untuk lebih maju lagi.
4. Keluarga saya yang selalu mendoakan kesuksesan saya.
5. Saudara Ellky Maata yang selalu memberikan saya motivasi, semangat, serta selalu menemani dan membantu saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini dari awal sampai selesai.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tk III 04. 06. 03 Dr. Soetarto Yogyakarta” tepat waktu dan tanpa adanya halangan.

Tugas Akhir ini disusun sebagai persyaratan kelulusan pada program studi Diploma III Manajemen Administrasi Konsentrasi Manajemen Administrasi Rumah Sakit AMA YPK Yogyakarta.

Dalam penyusunan tugas akhir penulis banyak mendapatkan bantuan berupa saran, dorongan, bimbingan serta keterangan dari berbagai pihak yang merupakan pengalaman yang tidak dapat diukur secara materi, namun dapat membukakan mata penulis bahwa sesungguhnya pengalaman dan pengetahuan tersebut adalah guru yang baik bagi penulis. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati perkenankanlah penulis mengungkapkan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M selaku Direktur AMA YPK Yogyakarta dan dosen pembimbing selama menyusun Tugas Akhir.
2. Seluruh Staf dan Karyawan Rumah Sakit Tk III 04. 06. 03 Dr. Soetarto Yogyakarta yang dengan ikhlas telah membantu selama masa penelitian.
3. Seluruh dosen dan staf AMA YPK Yogyakarta yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak sengaja, dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut tidak menutup diri terhadap segala saran dan kritiknya.

Akhir kata semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan banyak manfaat bagi kita semua.

Yogyakarta, 3 Juli 2019

Diliani Moaly

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	1
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Karyawan	5
B. Lingkungan Kerja	8
C. Penelitian Terdahulu	12

D. Hipotesis Penelitian.....	13
E. Model Penelitian	13

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	14
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	14
C. Populasi Dan Sampel	15
D. Jenis Data Dan Sumber Data	15
E. Teknik Pengumpulan Data	16
F. Definisi Operasi Dan Indikator Variabel	17
G. Skala Pengukuran	18
H. Uji Validitas Dan Reliabilitas	18
I. Metode Analisis Data	20
J. Uji Hipotesis	22

BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit	23
B. Hasil Penelitian	39
C. Pembahasan	48

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	50
B. Saran	51

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	13
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Rumah Sakit	28
Gambar 4.2 Bagan Struktur Rekam Medis	36

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	17
Tabel 3.2 Kriteria Hubungan Korelasi (R).....	21
Tabel 4.1 Pejabat Direktur Rumah Sakit	26
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	40
Tabel 4.3 Usia	40
Tabel 4.4 Masa Kerja Karyawan	41
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)	43
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	44
Tabel 4.8 Uji Realibilitas	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Karakteristik Responden

Lampiran 3 Sikap Responden

Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 5 Uji Regresi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Tk III 04. 06. 03 Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan Rumah Sakit Tk III 04. 06. 03 Yogyakarta. Teknik *Convenience Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini dan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder, data primer yang digunakan yaitu dengan cara menyebar kuesioner kepada responden dan data sekunder berbentuk dokumen dan *file* dari Rumah Sakit Tk III 04. 06. 03 Dr. Soetarto Yogyakarta serta laporan-laporan dan literatur-literatur yang relevan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Tk III 04. 06. 03 Dr. Soetarto Yogyakarta. Hal ini terlihat dari t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 0,001 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil uji determinasi (r^2) angka yang dihasilkan adalah sebesar 0,220 yang menunjukkan bahwa 22,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan sisanya 78% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi suatu instansi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh sebab itu instansi perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin, karena kunci kesuksesan suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting untuk kemajuan instansi. Sebuah instansi penting untuk selalu menjaga kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi yang tertuang dalam skema strategis suatu instansi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja yang baik perlu diciptakan oleh sebuah instansi, termasuk rumah sakit.

Hal yang paling penting bagi sebuah rumah sakit saat ini adalah sumber daya manusia. Cara cepat yang dapat digunakan untuk mempertahankan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah pada

beberapa aspek diantaranya manajemen, kebebasan, dan lingkungan fisik yang memuaskan.

Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, volume suara, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari instansi tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, agar hasil kerja yang diperoleh bisa tercapai secara optimal.

Karyawan Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan lebih baik lagi, karena dengan karyawan tersebut kegiatan pelayanan kesehatan dapat terlaksanakan dengan

baik, karena kinerja kerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tk III 04. 06. 03 Dr. Soetarto Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dari Tugas Akhir ini adalah: “Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diambil maka tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman dan pengetahuan baru yang dapat menjadi bekal ketika ingin meneliti tentang Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta.

2. Bagi AMA YPK

Dapat menambah bahan pustaka dan bahan referensi bagi peneliti berikutnya.

3. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi rumah sakit sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawannya berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi.

Menurut Wilson (2012) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Prawisentono (2008) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Mangkunegara (2010) Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Menurut Wirawan (2009) Kinerja Karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor Lingkungan Eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.
- b. Faktor Internal Karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja.

- c. Faktor Lingkungan Internal Organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012) Evaluasi Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Menurut Wilson (2012) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi keberhasilan karyawan dan kinerja organisasi.

4. Mengukur Kinerja Karyawan

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan.

Menurut Wilson (2012) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu

B. Lingkungan kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005) Lingkungan Kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Isyandi (2004) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempatkerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh juga maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawannya meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaan atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang menonton serta kelelahan.

Sesuai dengan keputusan menteri kesehatan No. 261/MENKES/II/1998 tentang: persyaratan kesehatan lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif maka karyawan

bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak akan merasa aman dan nyaman.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001), jenis-jenis lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada didekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai fisik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara/umum.

Lingkungan kerja langsung adalah meja, kursi, dan lain sebagainya. Sedangkan Lingkungan kerja perantara/umum disebut juga dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, antara lain misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tak sedap, warna ruangan dan lain sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins (2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai ditempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002) terdiri dari ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja dan privasi.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu :

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Kemampaun kerja
- g. Hubungan yang baik antar pegawai.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017). Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh A. Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini (2015). Tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU distribusi wilayah I Jakarta, disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. Hipotesis Penelitian

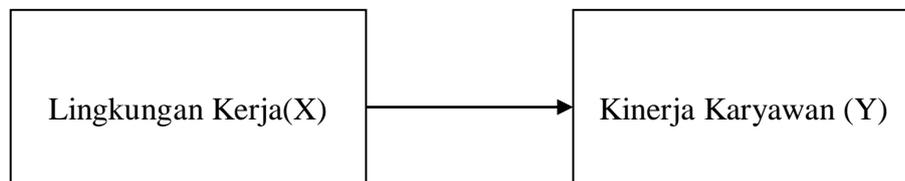
Berdasarkan landasan teori maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
di rumah sakit Dr. Soetarto Yogyakarta.

Ho : lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta.

E. Model Penelitian

Model penelitian ini menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah lingkungan kerja (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka (score, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang dinilai dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang berlangsung secara ilmiah dan sistematis dimana pengamatan yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian, fenomena serta korelasi yang ada diantaranya.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan dilakukan dengan ketentuan tempat dan waktu sebagai berikut:

Nama Lembaga : Rumah Sakit Tk. III 04. 06. 03 Dr. Soetarto Yogyakarta

Alamat : Jl. Juwadi No.19 Kotabaru Yogyakarta

Waktu : 28 Mei-29 Mei 2019

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang meenjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah karyawan di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta yang berjumlah 211 karyawan.

2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convinience Sampling*. Teknik ini termasuk dalam *teknik non probability sampling*, *convinience sampling* adalah pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden untuk mewakili populasi dari karyawan rumah sakit Dr. Soetarto Yogyakarta yang berjumlah 211 karyawan. Menurut pendapat (Roscoe, 2002) menentukan ukuran sampel sebanyak 50 orang dan kurang dari 500 karyawan adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

D. Jenis Data Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal, (Sugiyono, 2010) dalam

penelitian ini digunakan kuesioner (angket), wawancara dan observasi (pengamatan).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini digunakan jurnal, peneliti terdahulu, internet atau web, buku, dan literature teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Melakukan pengumpulan data dengan wawancara langsung tentang hal-hal yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara penyebaran daftar pertanyaan pada seluruh responden yang telah disediakan yang disesuaikan dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian, sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap pertanyaan terdiri dari lima *skala likert*.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka diperlukan untuk mencari referensi dan literature baik dari buku maupun pencarian situs internet yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan sebagai data pelengkap dan pembanding dari yang ada. Selain itu studi pustaka untuk memperkuat hasil penelitian.

F. Definisi Operasional Dan Indikator Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Nitisemito, 2000)	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik
2	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu

G. Skala Pengukuran

Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, baik bersifat favorable (positif) maupun bersifat unfavorable (negatif). *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penggunaan *Skala Likert*, ada dua bentuk pertanyaan yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur skala positif menggunakan skor 5, 4, 3, 2, 1 sedangkan bentuk pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, 5 atau -2, -1, 0, 1, 2. Dengan *Skala Likert*, variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Bentuk jawaban *Skala Likert* adalah:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

H. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti yang dianggap tidak relevan. (Umar, 2010). Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari relevan (Umar, 2010). Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Korelasi dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk mengetahui hubungan antar dua variabel pengujian valid tidaknya suatu instrumen dengan menggunakan syarat minimum pada butir, yaitu jika nilai korelasi atau $r > 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid, bila skor total $< 0,3$ maka dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2008)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Teknik dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan angka koefisien yaitu sebesar 0,5 (Ghozali, 2001),

jika koefisien *alpha* lebih besar dari koefisien 0,5 maka alat ukur dikatakan reliabel.

I. Metode Analisis Data

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear sederhana yaitu hubungan antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Metode ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = kinerja kerja

X = lingkungan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

2. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas, nilai koefisien korelasi antara 0 sampai 1, nilai R yang mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen sangat lemah dan apabila nilai koefisien korelasi mendekati angka 1 berarti hubungan dalam menjelaskan variabel dependen lemah (Sugiyono, 2008).

Tabel 3.2 Kriteria Hubungan Korelasi (R)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi antar 0 sampai 1, nilai (R^2) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai (R^2) mendekati angka 1 berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Sugiyono, 2008).

J. Uji Hipotesis

Hasil uji t digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikan yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta

1. Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta

Setelah diproklamasikan kemerdekaan bangsa Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 di Jakarta sekaligus terbentuknya negara RI, maka hamoir diseluruh pelosok Tanah Air terjadi pergolakan-pergolakan bersenjata dari para pejuang dan pembela kemerdekaan RI untuk mempertahankan dan menegakan negara RI dari pihak manapun yang menghendaki menjajah kembali bangsa Indonesia dan menjadi kenyataan bahwa para pejuang tersebut langsung terlibat secara fisik berperang dengan senjata seadanya melawan orang-orang Jepang yang masih berada di Indonesia yang tidak mau menyerahkan senjatanya kepada RI dan orang-orang Belanda serta sekutu-sekutunya yang masih menghendaki penjajahan terhadap bangsa indonesia.

Peristiwa-peristiwa kontak senjata tersebut mengakibatkan disana-sini berjatuhan korban para pejuang termasuk yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada saat bersamaan lahirlah badan-badan perjuangan antara lain BKR yang nantinya berubah menjadi TKR dan badan-badan perjuangan lainnya. Untuk mengurus badan perjuangan dari BKR/TKR dibentuk Markas Besar Tentara (MBT) berlokasi di Jl. Jendral Sudirman

(Eks Ma Korem 072/Pamungkas), sementara para anggota BKR/TKR baik yang turut campur tangan disemua daerah pertempuran dan yang sedang dalam daerah pertahanan kesehatannya diurus oleh bagian kesehatan tentara baik yang berada di Brigade, Resimen, Bataliyon maupun unit-unit kesatuan tentara lainnya. Kesatuan-kesatuan kesehatan resimen di Bataliyon di pimpin oleh seorang kepala seksi yaitu kepala seksi kesehatan Bataliyon. Untuk mengurus tentara-tentara yang sakit dan perlu opname, di bentuklah tempat-tempat perawatan tentara diantara Markas Kesehatan Tentara Resimen 21, Resimen 23 dn sebagian lainnya di klinik perjuangan. Sekitar tahun 1951 TPT yang semula berlokasi didepan RS Bethesda dan Markas Kesehatan Brigade yang berlokasi di Jl. Widodo kota baru di pindahkan ke Jl. Juwandi No.19 Kotabaru, bekas Militer Hospital Belanda yang dibangun tahun 1813 yang sebelumnya ditempati di Bataliyon X, dengan nama sebutan Kesehatan DKT.ST 13 dan Rumah Sakit Tentara DKT ST 13 di bawah pimpinan Letkol dr Soetarto (DKT ST 13 : Dinas Kesehatan Tentara Sub Teritorium 13).

Pada awal tahun 1951, DKST 13 telah memiliki eselon kesehatan bawahan bersama dengan pembentukan Batalyon-batalyon oleh Subter 13 Yogyakarta antara lain sebagai berikut :

1. Batalyon 410, dengan Dan Ton Kes adalah Letda Sabdayu
2. Batalyon 411, dengan Dan Ton Kes adalah Letda S.T Panwono
3. Batalyon 412, dengan Dan Ton Kes adalah Letda W.Paimin
4. Batalyon 413, dengan Dan Ton Kes adalah pembantu Letnan S.Temathrus

5. Di Kes Mako Subter 13 adalah Letda Gideon

Diawal tahun 1951, DKT ST 13 juga memiliki tempat perawatan II di Purworejo dan Garnizun Gombang. Untuk TP II Gombang dipimpin oleh Letda Sukiyo, sedangkan khusus di TP II Purworejo karena kegiatan belum banyak (belum Garnizun) maka bagi anggota-anggota Batalyon 411 Purworejo masih dilayani oleh Ton Kes Yon sendiri yang memiliki KSA (Kamar Sakit Asrama), sedangkan kegiatan TP II Purworejo dilaksanakan oleh beberapa Ton Kes Yon 411 dan penetapan beberapa anggota DKST 13 yang langsung diawasi Oleh DKST 13 Yogyakarta. Baru sekitar beberapa tahun kemudian setelah TP II berubah menjadi Rumkit III/IV pimpinannya dipegang oleh Letda Agus Kadiman.

Perkembangan sebutan nama-nama kesehatan/Dinas kesehatan tentara resmi tahun 1945 hingga 1950, dan seterusnya menyesuaikan dengan nama-nama organisasi kesehatan sesuai dengan petunjuk penetapan atasan.

Khusus Dinas Kesehatan Tentara ST 13 Yogyakarta sejak tahun 1950 mengalami perubahan nama sebagai berikut :

1. DKST 13
2. DKT Resimen 13
3. DKT Resimen Informasi 072
4. DKAD Resort Militer 072
5. Detasemen Kesehatan 072
6. Sejak Re-Organisasi ABRI tahun 1986 sampai dengan sekarang berubah sebutan menjadi : Detasemen Kesehatan Wilayah 04.04.02

Adapun kepala DKT Resort Militer 072 dan Rumkit Tk.II yang berubah menjadi Rumkit Tk.II dan kemudian berubah lagi menjadi Rumkit Tk.III Yogyakarta sejak tahun 1951-1971 dijabat rangkap oleh Dr. R. Soetarto. Berikut ini adalah data pejabat direktur Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta tahun 1949-2019:

Tabel 4.1 Pejabat Direktur di Rumah Sakit Dr. Soetarto

a	1949-1974	Brigjen dr.R. Soetarto (alm)
b	1974-1978	Mayor CKM dr. Andi Sofyan
c	1978-1990	Mayor CKM dr. Imron Maskuri
d	1990-1993	Mayor CKM dr. Oekartojo (alm)
e	1993-1996	Mayor CKM dr. R Sampoerna, HS
f	1996-2003	Mayor CKM dr. Eddy Purwoko, Sp.B
g	2003-2004	Letkol CKM dr. Budi Wiranto, Sp.THT
h	2004-2007	Letkol CKM dr. Dony Hardono, Sp.S
i	2007-2010	Letkol CKM dr. Supriyanto
j	2010-2014	Letkol CKM dr. Moch. Hasyim, Sp.An
k	2014-2016	Letkol CKM dr. Wahyu Triyanto, Sp.M
l	2016-sekarang	Letkol CKM (K) dr. Virni Sagita Ismayawati, MARS

Sumber : Rumah Sakit DKT

2. Fungsi, Visi Dan Misi Rumah Sakit

a. Fungsi Rumah Sakit:

“Memberikan pelayanan kesehatan kepada anggota Prajurit,
PNS beserta keluarga , Masyarakat Umum”

b. Visi Rumah Sakit:

“Menjadi Rumah Sakit kebanggaan TNI AD beserta keluarga dan masyarakat pengguna lainnya dalam bidang pelayanan”

c. Misi Rumah Sakit

“Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan terjangkau oleh kemampuan Masyarakat, dalam rangka ikut berperan aktif meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.”

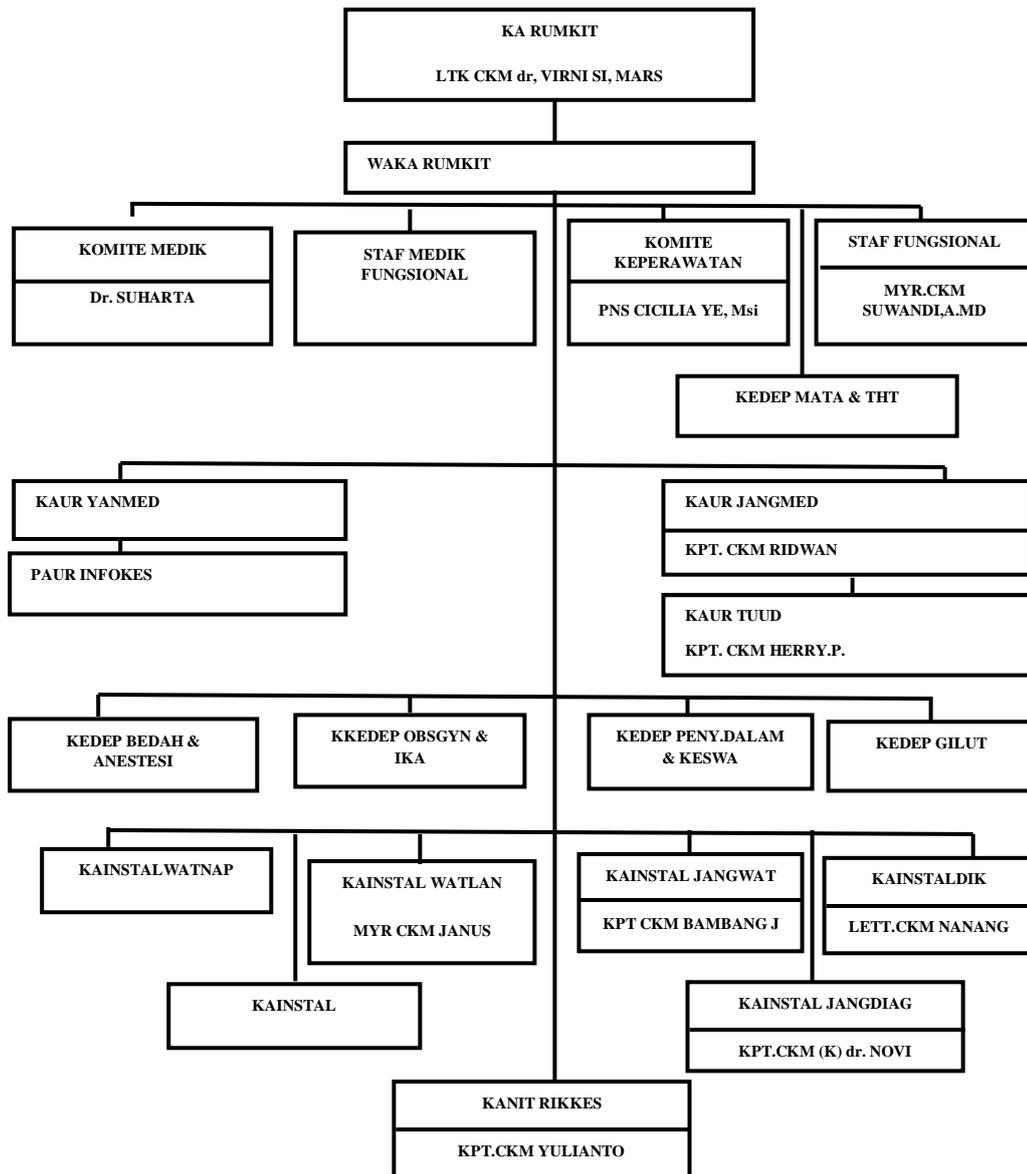
Untuk melaksanakan Visi dan Misi dengan Motto adalah

DKT 5 S : Senyum, Salam, Sopan, Sentuh, Sembuh.

3. Struktur Organisasi Rumah Sakit

Berikut adalah Struktur Organisasi dari Rumah Sakit Tk. III

04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta.



Sumber : Rumah Sakit DKT

Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Rumah Sakit

Adapun rincian tugas kepengurusan dari Rumah Sakit Tk. III

04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta antara lain :

a. Karumkit

Karumkit mempunyai tugas pokok mengkoordinasi, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan rumah sakit DKT Yogyakarta berdasarkan kewajiban bupati dan peraturan perundang–undangan yang berlaku.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana disebutkan diatas, karumkit mempunyai fungsi mengkoordinasi, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan.

- 1) Pelayanan medis
- 2) Pelayanan penunjang medis dan penunjang non medis
- 3) Pelayanan asuhan keperawatan
- 4) Pelayanan rujukan
- 5) Pelaksanaan pendidikan dan latihan
- 6) Pelaksanaan penelitian dan pengembangan
- 7) Pengelolaan administrasi dan keuangan

b. Sekretariat

Sekretariat Rumah Sakit DKT Yogyakarta dipegang oleh seorang sekretaris yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada karumkit serta mempunyai tugas pokok memberi pelayanan administrasi dalam hal pengelolaan unsur umum, kehumasan, hukum,

pemasaran, administrasi, kepegawaian, rumah tangga, keamanan, dan perlengkapan.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana disebutkan diatas, sekretaris mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan pengelolaan administrasi umum, kehumasan, hukum dan pemasaran.
- 2) Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian.
- 3) Pelaksanaan pengelolaan rumah tangga, keamanan dan perlengkapan.

Sekretaris Rumah Sakit Yogyakarta membawahi :

a) Sub Bagian Umum

Sub bagian umum dipimpin oleh seorang kepala sub bagian, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi umum, kehumasan, urusan hokum dan pemasaran.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, sub bagian umum mempunyai fungsi sebagai berikut:

- (1) Pengelolaan administrasi umum, surat dan kearsipan.
- (2) Pengelolaan urusan kehumasan dan hokum.
- (3) Pengelolaan pelaksanaan urusan pemasaran.

b) Sub Bagian Kepegawaian

Sub bagian kepegawaian dipimpin oleh seorang kepala sub bagian, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada

sekretaris, mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi kepegawaian.

Dalam penyelenggaraan tugas pokoknya, sub bagian kepegawaian mempunyai fungsi :

- a) Pelaksanaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perundangan yang berlaku.
 - b) Pelaksanaan pengawasan disiplin kepegawaian.
 - c) Pelaporan dan evaluasi kegiatan dan masalah kepegawaian.
- c) Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan

Sub bagian rumah tangga dan perlengkapan dipimpin di pimpin oleh seorang kepala sub bagian, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga rumah sakit, perlengkapan dan keamanan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok di atas, sub bagian rumah tangga dan perlengkapan mempunyai fungsi :

- a) Pelaksanaan pengelolaan urusan rumah tangga.
- b) Pelaksanaan perlengkapan pengelolaan.
- c) Pelaksanaan pengelolaan urusan keamanan.

c. Bidang Pelayanan dan Keperawatan, yang terdiri dari :

1. Sub Bagian Pelayanan Medis dan Penunjang Medis

Sub bidang pelayanan medis dan penunjang medis dipimpin oleh seorang kepala sub bidang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang, mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasi, mengendalikan dan mengawasi penyelenggaraan di bidang pelayanan yang meliputi : pelayanan medis, penunjang medis.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok diatas, sub bidang pelayanan medis dan penunjang medis, mempunyai fungsi :

- a) Pelaksanaan pengkoordinasian kegiatan pelayanan medis dan penunjang medis.
- b) Pelaksanaan pengendalian penggunaan fasilitas pelayanan medis dan penunjang medis.
- c) Pelaksanaan pengawasan kegiatan pelayanan medis dan penunjang medis termasuk penerimaan dan pemulangan pasien.

2. Sub Bidang Penunjang Non Medis

Sub bidang penunjang non medis dipimpin oleh seorang kepala sub bidang, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang, mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan di bidang penunjang non medis.

Dalam menjalankan tugas pokok di atas, sub bidang penunjang non medis mempunyai fungsi :

- a) Pelaksanaan pengkoordinasian kegiatan penunjang non medis.
- b) Pelaksanaan pengendalian penggunaan fasilitas penunjang non medis.
- c) Pelaksanaan pengawasan kegiatan pelayanan penunjang non medis

3. Sub Bidang Keperawatan

Sub bidang keperawatan dipimpin oleh seorang kepala sub bidang, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang, mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan di bidang pelayanan keperawatan.

Dalam melaksanakan tugas pokok di atas, sub bidang keperawatan mempunyai fungsi :

- a) Pelaksanaan pengkoordinasian kegiatan pelayanan keperawatan.
 - b) Pelaksanaan pengendalian kegiatan pelayanan keperawatan.
 - c) Pelaksanaan pengawasan kegiatan pelayanan keperawatan.
- d. Bidang Perencanaan, penelitian dan pengembangan.

Bidang perencanaan, penelitian dan pembangunan dipimpin oleh seorang kepala bidang, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada karumkit, mempunyai tugas pokok memimpin, mengawasi dan mengendalikan penyelenggaraan kegiatan di bidang perencanaan,

penelitian dan pengembangan pelayanan kesehatan dan sumber daya rumah sakit.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok di atas, bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan perencanaan, penelitian dan pengembangan program kegiatan rumah sakit.
2. Pengevaluasian dan pelaporan program kegiatan rumah sakit.
3. Pengelolaan pelaksanaan penelitian dan pengembangan sumber daya rumah sakit.

Bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan membawahi :

- a) Sub bidang perencanaan, Evaluasi dan pelaporan.
- b) Sub bidang penelitian dan pengembangan

e. Bidang Keuangan

Bidang keuangan dipimpin oleh seorang kepala bidang, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada karumkit, mempunyai tugas pokok memimpin, mengendalikan, mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan di bidang pengelolaan keuangan yang meliputi penyusunan anggaran, akuntansi serta perbendaharaan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok di atas, bidang keuangan mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja di bidang keuangan yang meliputi rencana penyusunan anggaran, akuntansi serta perbendaharaan.

2. Pengkoordinasian, penyiapan bahan, perumusan kebijakan operasional di bidang pengelolaan keuangan.
3. Pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang pengelolaan keuangan.
4. Pelaksanaan koordinasi dengan unsur-unsur terkait dalam penyusunan anggaran rumah sakit.

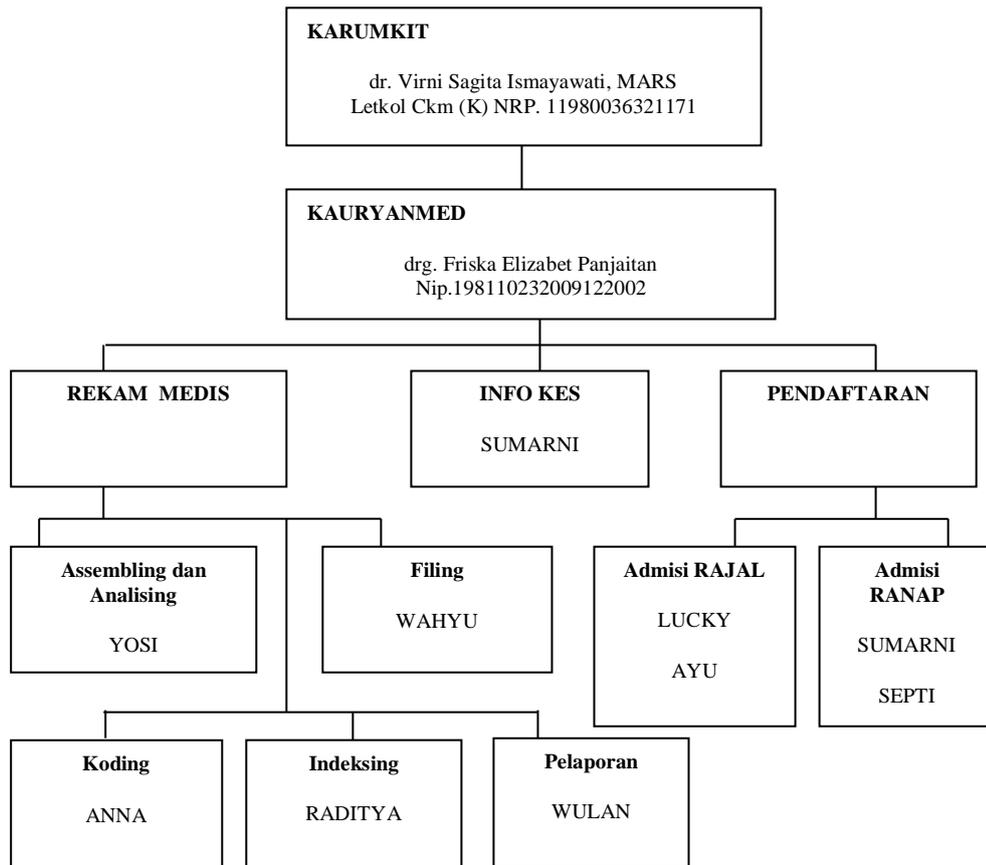
Bidang keuangan membawahi :

- a) Sub Bidang Penyusunan Anggaran.
- b) Sub Bidang Akutansi.
- c) Sub Bidang Perbendaharaan

4. Struktur Organisasi Urusan Pelayanan Rumah Sakit

Berikut adalah Struktur Organisasi Rekam Medis di Rumah Sakit

Tk. III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta.



Sumber : Rumah Sakit DKT

Gambar 4.2 Bagan Struktur Organisasi Rekam Medis

Adapun rincian tugas kepengurusan Rumah Sakit Tk. III 04.06.03

Dr. Soetarto Yogyakarta di bagian Rekam Medis antara lain :

a. Assembling

Assembling berarti merakit, tetapi untuk kegiatan assembling Berkas Rekam Medis di fasilitas pelayanan kesehatan tidaklah hanya sekedar merakit atau mengurut satu halaman ke halaman yang lain sesuai dengan aturan yang berlaku. Mengurutkan halaman ini dimulai dari BRM rawat darurat, rawat jalan, rawat inap. Pergantian pada masing-masing pelayanan akan diberikan kertas pembatas yang menonjol sehingga dapat mempermudah pencarian formulir dalam BRM. Kegiatan assembling juga termasuk juga mengecek kelengkapan pengisian BRM dan formulir yang harus ada pada BRM.

Untuk kegiatan pengecekan kelengkapan. Untuk kegiatan pengecekan kelengkapan pengisian ini termasuk bagian kecil dari analisis kuantitatif. BRM di unit pelayanan akan dikembalikan di unit rekam medis bagian *assembling*. Bagian assembling mencatat pada buku register semua berkas yang masuk sesuai tanggal masuk kebagian assembling dan tanggal pasien pulang.

Pada proses ini akan diketahui berkas yang kembali tepat pada waktunya dan yang terlambat kembali ke unit rekam medis. Setelah itu BRM dianalisis untuk mengetahui kelengkapan pengisiannya. Berkas yang tidak lengkap akan dikembalikan ke tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan pada pasien melalui unit kerjanya. BRM

akan ditinggal dalam waktu yang telah ditentukan dan akan diambil kembali untuk diproses *keassembling*.

Untuk melakukan analisis kuantitatif dapat menggunakan 4 komponen utama pada analisis yaitu :

- 1) Identitas pasien pada setiap lembar rekam medis.
- 2) Autentikasi dokter pada setiap tempat yang ditentukan.
- 3) Pengisian laporan yang penting pada BRM.
- 4) Pendokumentasi yang baik dari hasil analisis ini akan diketahui jumlah BRM yang terisi lengkap.

b. Pengkodean (*Koding*)

Kegiatan pengkodean adalah pemberian penetapan kode dengan menggunakan huruf dan angka atau kombinasi antara huruf dan angka mewakili komponen data. Kegiatan yang dilakukan dalam koding meliputi kegiatan pengkodean diagnosis penyakit oleh WHO (*world health organization*) bertujuan untuk menyeragamkan nama dan golongan penyakit, cendera, gejala dan faktor yang mempengaruhi kesehatan. Indonesia sendiri menggunakan ICD-10 tahun 1989 melalui SK Menkes RI no.50/MENKES/KES/SK/1/1989. Sedangkan untuk pengkodean tindakan medis dilakukan menggunakan ICD-9CM.

c. *Indexing*

Indeks dalam arti bahasa yaitu daftar kata atau istilah penting yang terdapat dalam buku tersusun menurut abjad yang member informasi tentang halaman tempat kata atau istilah tersebut ditemukan. Beberapa indeks yang dibuat oleh bagian rekam medis diantaranya adalah :

- 1) Indeks utama pasien.
- 2) Indeks penyakit (rawat jalan dan rawat inap)
- 3) Indeks operasi
- 4) Indeks kematian.
- 5) Indeks dokter

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian adalah karyawan Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta yang diambil menggunakan teknik *Convenience Sampling* untuk mewakili menjadi responden. Sampel yang diambil berjumlah 50 responden. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan aplikasi SPSS.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	42,0%
Perempuan	29	58,0%
Total	50	100%

(Sumber: lampiran 2)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebesar 21 orang dengan persentase 42,0% dan responden perempuan sebesar 29 orang dengan persentase 58,0%, jadi responden perempuan lebih banyak jika dibandingkan dengan responden laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Usia

Umur	Jumlah	Persentase
<30 Tahun	31	62,0%
30-40 Tahun	13	26,0%
41-50 Tahun	5	10,0%
>50 Tahun	1	2,0%
Total	50	100%

(Sumber: lampiran 2)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden berusia kurang dari 30 tahun berjumlah 31 orang dengan persentase 62,0%, responden berusia 30-40 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 26,0%, responden berusia 41-50 tahun berjumlah 5 orang

dengan persentase 10,0% dan responden berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 2,0%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja Karyawan

Tahun	Jumlah	Persentase
<5 Tahun	27	54,0%
5-10 Tahun	13	26,0%
10-15 Tahun	6	12,0%
>15 Tahun	4	8,0%
Total	50	100%

(Sumber: lampiran 2)

Berdasarkan tabel di atas karyawan Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta, berada pada kisaran kurang dari 5 tahun berjumlah 27 responden dengan persentase 54,0%, 5-10 tahun berjumlah 13 responden dengan persentase 26,0%, 10-15 tahun berjumlah 6 responden dengan persentase 12,0%, lebih dari 15 tahun keatas berjumlah 4 responden dengan persentase 8,0%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	1	2,0%
SMP	1	2,0%
SMA	12	24,0%
D3	22	44,0%
S1	14	28,0%
Total	50	100%

(Sumber: lampiran 2)

Berdasarkan tabel 4.5 tingkat pendidikan, maka tingkat pendidikan S1 berjumlah 14 orang dengan persentase 28,0%, D3 berjumlah 22 orang dengan persentase 44,0%, SMA berjumlah 12 orang dengan persentase 24,0%, SMP berjumlah 1 orang dengan persentase 2,0%, SD berjumlah 1 orang dengan persentase 2,0%.

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini untuk menguji valid atau tidaknya suatu pernyataan (instrumen) dari variabel lingkungan kerja dan kinerja kerja karyawan. Uji validitas ini menggunakan rumus *Product Moment Correlation* terhadap semua item pernyataan pada kuesioner yang diolah menggunakan SPSS.

1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r Hitung)	Kesimpulan	Keterangan
1	0.533	>0,3	Valid
2	0.788	>0,3	Valid
3	0.786	>0,3	Valid
4	0.748	>0,3	Valid
5	0,718	>0,3	Valid
6	0.756	>0,3	Valid
7	0.823	>0,3	Valid
8	0.745	>0,3	Valid
9	0.696	>0,3	Valid
10	0.731	>0,3	Valid

(Sumber: lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang berjumlah 10 pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan *pearson correlation* yang menghasilkan nilai r yaitu jika nilai korelasi atau $r > 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid, bila skor total $< 0,3$ maka dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2008).

2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 10 item pertanyaan. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item pertanyaan	Pearson Correlation (r Hitung)	Kesimpulan	Keterangan
1	0,697	>0,3	Valid
2	0,831	>0,3	Valid
3	0,801	>0,3	Valid
4	0,720	>0,3	Valid
5	0,733	>0,3	Valid
6	0,717	>0,3	Valid
7	0,732	>0,3	Valid
8	0,738	>0,3	Valid
9	0,824	>0,3	Valid
10	0,620	>0,3	Valid

(Sumber: lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang berjumlah 10 pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan *Pearson Correlation* yang menghasilkan nilai r yaitu jika nilai korelasi atau $r > 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid, bila skor total $< 0,3$ maka dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2008).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kestabilan dan kekonsistensian suatu instrumen penelitian atau untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrumen dari variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Instrumen penelitian dikatakan *reliable* apabila hasil *Cronbach Alpha* lebih dari 0,5 dan jika kurang dari 0,5 maka instrumen penelitian tidak *reliable*. (Ghozali, 2001). Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (a)	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,903	>0,5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	>0,5	Reliabel

(Sumber: Lampiran 4)

3. Hasil Analisis Data

a. Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan apakah positif atau tidak. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.344	5.109		4.765	.000
X	.439	.119	.469	3.682	.001

(Sumber: lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,469X$$

b. Uji koefisien kolerasi (R)

Tabel 4.10
Hasil Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.204	5.15214

(Sumber: lampiran 5)

Berdasarkan pada tabel 4.10 koefisien korelasi (R) melebihi angka 0 yaitu sebesar 0,469 maka dapat diartikan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta sedang.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.204	5.15214

Berdasarkan analisis koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,220 atau 22,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 22,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan sisanya 78% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Hasil uji t digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Perhitungan dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.9.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear sederhana yang disajikan pada tabel 4.9 diatas diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis (H) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta diterima.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta dengan jumlah laki-laki 21 orang dan perempuan 29 orang dengan usia paling banyak kurang dari 30 tahun sebanyak 30 orang dan yang paling sedikit usia lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang. Tingkat pendidikan lebih banyak D3 berjumlah 22 orang dan paling sedikit tingkat pendidikan SD berjumlah 1 orang. Masa kerja karyawan paling lama bekerja kurang dari 5 tahun dengan jumlah 27 orang dan yang bekerja diatas 15 tahun berjumlah 3 orang. Berdasarkan hasil uji kualitas instrumen, menunjukkan bahwa uji kualitas terhadap instrumen penelitian terdiri dari 10 item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X), 10 item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y), semuanya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen atau alat ukur. Kemudian untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan *reliable* dan tidak ada yang hilang. Variabel lingkungan kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,903 dan variabel kinerja karyawan (X) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,907 dimana kedua nilai tersebut adalah 0,5.

Berdasarkan hasil ujit untuk variabel lingkungan kerja (X) menunjukkan nilai 0,001 dimana nilai tersebut $<0,05$. Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima, yaitu variabel lingkungan kerja secara parsial

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu, yaitu Kamif (2016), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai r sebesar 0,469. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah sedang. Berdasarkan uji determinasi (r^2) angka yang dihasilkan adalah sebesar 0,220. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 22,0% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta dan pembahasan yang dijelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t dinyatakan secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil uji determinasi (r^2) variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 22,0 untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka peneliti memiliki saran untuk Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

1. Mengingat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka disarankan kepada pihak Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta untuk tetap mempertahankan serta memperhatikan lingkungannya agar kinerja karyawan terus meningkat.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar mengambil variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel lingkungan kerja, selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam, dilengkapi dan diperbanyak jumlah responden dalam penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, Katini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Wilayah I Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isyandi, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*, Jakarta: IPWI
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawisentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Robbins. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Schultz. 2006. *Psychology and Work Today*. New York: Pearson
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV ALFABETA.
- Umar, Husen. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wijaya. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*. Jurnal Fakultas Ekonomi STIE Rahmadiyah Sekayu.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Yogyakarta, 28 Mei 2019

Kepada Yth. Bapak/Ibu Sdr/i Karyawan
Rumah Sakit Tk III 04. 06. 03
Dr. Soetarto Yogyakarta
Di Tempat

Bersama ini, saya :

Nama : Diliani Moaly
NIM : 16 00 10 68
Program Studi : Manajemen Administrasi
Konsentrasi : Manajemen Administrasi Rumah Sakit
Perguruan Tinggi : Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta

Dalam rangka menyusun Tugas Akhir, peneliti berusaha mengumpulkan data tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tk III 04. 06. 03 Dr. Soetarto Yogyakarta. Besar harapan peneliti agar responden bersedia untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia dalam kuesioner ini. Atas kesediaannya, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Diliani Moaly

a. Identitas Responden

Petunjuk : Beri tanda centang(✓) sesuai dengan kondisi

Bapak/Ibu Sdr/i

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : <30 Th 30-40 Th
 41-50 Th >50 Th

Lama Bekerja : <5 Th 5-10 Th
 10-15 Th >15 Th

Pendidikan Terakhir : SD D3 S3
 SMP S1
 SMA S2

b. Sikap Responden

1. Mohon memberikan tanda (✓) pada jawaban yang anda anggap paling benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
4. Ada lima alternatif jawaban yaitu :

Sangat Setuju (SS) = 5
Setuju (S) = 4
Kurang Setuju (KS) = 3
Tidak Setuju (TS) = 2
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

A. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilau sehingga dapat mendukung aktivitas pekerjaan.					
2	Cahaya lampu yang terang mendukung pelaksanaan pekerjaan.					
3	Sirkulasi udara diruangan kerja sudah cukup baik.					
4	Kualitas udara disekitar tempat kerja anda baik.					
5	Suasana lingkungan kerja anda sangat mendukung sehingga anda dapat bekerja lebih baik lagi.					
6	Ruangan kerja anda tertata dengan baik sehingga dapat menunjang anda bekerja.					
7	Fasilitas yang tersedia dilingkungan kerja dapat mendukung kelancaran pekerjaan anda.					
8	Para karyawan mendapat perlakuan yang adil dari atasan.					
9	Anda menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan.					
10	Anda merasa nyaman dengan suasana ditempat kerja.					

B. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi					
3	Pada umumnya karyawan bertindak jujur dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.					
5	Karyawan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukannya.					
6	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.					
7	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Karyawan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.					
9	Karyawan selalu menjaga sarana dan prasana yang digunakan dalam bekerja.					
10	Kerjasama, saling membantu antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan agar pekerjaan lebih cepat, tepat, dan akurat.					

Lampiran 2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki-laki	41-50 Tahun	SD	10-15 Tahun
2	Laki-laki	<30 Tahun	S1	5-10 Tahun
3	Laki-laki	41-50 Tahun	D3	>15 Tahun
4	Laki-laki	41-50 Tahun	D3	>15 Tahun
5	Laki-laki	41-50 Tahun	SMA	>15 Tahun
6	Laki-laki	>50 Tahun	S1	>15 Tahun
7	Laki-laki	30-40 Tahun	SMA	5-10 Tahun
8	Laki-laki	30-40 Tahun	S1	5-10 Tahun
9	Laki-laki	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
10	Laki-laki	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
11	Laki-laki	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
12	Laki-laki	30-40 Tahun	S1	5-10 Tahun
13	Laki-laki	<30 Tahun	SMA	<5 Tahun
14	Laki-laki	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
15	Laki-laki	41-50 Tahun	S1	10-15 Tahun
16	Laki-laki	<30 Tahun	SMA	<5 Tahun
17	Laki-laki	<30 Tahun	SMA	<5 Tahun
18	Laki-laki	30-40 Tahun	SMA	10-15 Tahun
19	Laki-laki	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
20	Laki-laki	30-40 Tahun	D3	5-10 Tahun
21	Laki-laki	<30 Tahun	S1	<5 Tahun
22	Perempuan	30-40 Tahun	S1	5-10 Tahun
23	Perempuan	30-40 Tahun	D3	10-15 Tahun
24	Perempuan	<30 Tahun	S1	<5 Tahun
25	Perempuan	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
26	Perempuan	<30 Tahun	S1	5-10 Tahun
27	Perempuan	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
28	Perempuan	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
29	Perempuan	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
30	Perempuan	<30 Tahun	S1	<5 Tahun
31	Perempuan	30-40 Tahun	D3	<5 Tahun
32	Perempuan	<30 Tahun	SMA	<5 Tahun
33	Perempuan	<30 Tahun	SMA	<5 Tahun
34	Perempuan	<30 Tahun	D3	10-15 Tahun
35	Perempuan	30-40 Tahun	S1	<5 Tahun
36	Perempuan	30-40 Tahun	SMP	5-10 Tahun
37	Perempuan	30-40 Tahun	D3	5-10 Tahun
38	Perempuan	<30 Tahun	SMA	<5 Tahun
39	Perempuan	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
40	Perempuan	<30 Tahun	S1	<5 Tahun
41	Perempuan	<30 Tahun	SMA	<5 Tahun
42	Perempuan	<30 Tahun	SMA	<5 Tahun
43	Perempuan	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
44	Perempuan	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
45	Perempuan	<30 Tahun	S1	<5 Tahun

46	Perempuan	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
47	Perempuan	30-40 Tahun	D3	5-10 Tahun
48	Perempuan	<30 Tahun	S1	5-10 Tahun
49	Perempuan	<30 Tahun	D3	<5 Tahun
50	Perempuan	<30 Tahun	D3	<5 Tahun

Lampiran 3 Sikap Responden

Variabel lingkungan kerja (X)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	X
P1	Pearson Correlation	1	.352*	.221	.486**	.200	.480**	.560**	.190	.369**	.148	.533**
	Sig. (2-tailed)		.012	.122	.000	.164	.000	.000	.187	.008	.306	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.352*	1	.669**	.554**	.483**	.498**	.554**	.661**	.489**	.490**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.221	.669**	1	.487**	.475**	.396**	.673**	.740**	.541**	.493**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.122	.000		.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	.486**	.554**	.487**	1	.513**	.529**	.525**	.396**	.462**	.589**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.200	.483**	.475**	.513**	1	.577**	.604**	.486**	.403**	.517**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.164	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	.480**	.498**	.396**	.529**	.577**	1	.622**	.476**	.469**	.533**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	.560**	.554**	.673**	.525**	.604**	.622**	1	.570**	.504**	.431**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

P8	Pearson Correlation	.190	.661**	.740**	.396**	.486**	.476**	.570**	1	.274	.571**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.187	.000	.000	.004	.000	.000	.000		.054	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9	Pearson Correlation	.369**	.489**	.541**	.462**	.403**	.469**	.504**	.274	1	.585**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.001	.004	.001	.000	.054		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P10	Pearson Correlation	.148	.490**	.493**	.589**	.517**	.533**	.431**	.571**	.585**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.306	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X	Pearson Correlation	.533**	.788**	.786**	.748**	.718**	.756**	.823**	.745**	.696**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.617**	.585**	.563**	.341*	.268	.616**	.570**	.562**	.157	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.015	.060	.000	.000	.000	.276	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.617**	1	.606**	.586**	.533**	.604**	.491**	.611**	.709**	.474**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.585**	.606**	1	.568**	.517**	.550**	.539**	.544**	.716**	.402**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.563**	.586**	.568**	1	.483**	.425**	.458**	.358*	.625**	.250	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.002	.001	.011	.000	.080	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.341*	.533**	.517**	.483**	1	.670**	.535**	.442**	.487**	.584**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.268	.604**	.550**	.425**	.670**	1	.368**	.498**	.560**	.409**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.000	.002	.000		.009	.000	.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.616**	.491**	.539**	.458**	.535**	.368**	1	.475**	.557**	.476**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.009		.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50

Y8	Pearson Correlation	.570**	.611**	.544**	.358*	.442**	.498**	.475**	1	.496**	.527**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.001	.000	.001		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y9	Pearson Correlation	.562**	.709**	.716**	.625**	.487**	.560**	.557**	.496**	1	.431**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.157	.474**	.402**	.250	.584**	.409**	.476**	.527**	.431**	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.276	.001	.004	.080	.000	.003	.000	.000	.002		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.697**	.831**	.801**	.720**	.733**	.717**	.732**	.738**	.824**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Reliability

Variabel Lingkungan Kerja (X)

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Valid		50	100.0
Cases Excluded ^a		0	.0
Total		50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	98.0
	Excluded ^a	1	2.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Lampiran 5 Uji Regresi

Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.204	5.15214

- a. Predictors: (Constant), X

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.344	5.109		4.765	.000
	X	.439	.119	.469	3.682	.001

- a. Dependent Variable: Y