

## PENGARUH LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANGKINANG

YULIZAR

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang

yulizar.baharuddin@yahoo.com

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of the environment and working discipline toward the nurses' performance at RSUD Bangkinang. This research is included in the type of quantitative research, using multiple linear regression analysis. The population in this research is all nurses' of RSUD Bangkinang. While the sample is taken by using purposive sampling method. It is the technique of determining the sample with some specific considerations. So that, in this study is used as a sample of nurses who are civil servants as much as 120 respondents. The results of the calculation with the analysis shows the environmental variables and working discipline variables affect the nurses' performance in RSUD Bangkinang. And simultaneously have a significant effect on nurses' performance of RSUD Bangkinang. Large Contribution of variables bound to independent variables. Amounted to 0.493 or 49.3%. The remaining 50.7% is determined by other factors outside the research model.*  
**Keywords:** *Environment, Working Discipline and Nurses' Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Bangkinang. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat RSUD Bangkinang. Sedangkan sampel diambil dengan menggunakan metode purposive sampling. Itu adalah teknik penentuan sampel dengan beberapa pertimbangan khusus. Sehingga, dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel perawat yang merupakan PNS sebanyak 120 responden. Hasil perhitungan dengan analisis menunjukkan variabel lingkungan dan variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Bangkinang. Dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bangkinang. Kontribusi variabel yang besar terikat dengan variabel independen. Sebesar 0,493 atau 49,3%. 50,7% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

**Kata kunci:** Lingkungan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Perawat.

### A. Latar Belakang Masalah

Sebuah pelayanan yang paling sering disorot salah satunya adalah Rumah sakit. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit sangat berperan dalam menentukan kesuksesan suatu program kerja dari rumah sakit itu sendiri. Menurut Zamhir (2015:58) Faktor penting tentang kepuasan pelanggan adalah alat paling ampuh bagi kehidupan organisasi dan pelanggan harus diberikan pelayanan prima (terbaik) seoptimal mungkin. Kepuasan pelanggan memerlukan budaya kerja profesional yang paling mantap, untuk memuaskan pelanggan adalah tanggung jawab semua pihak dalam organisasi. Pelayanan memuaskan adalah tindakan kita bukan propaganda.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja perawat adalah faktor lingkungan kerja dan disiplin. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman, keindahan dan aman bagi perawat dalam bekerja, sehingga kinerja perawat tersebut akan lebih baik dan begitu juga sebaliknya. Dimana lingkungan kerja yang tidak nyaman, kecenderungan karyawan bekerja tidak optimal dengan sendirinya

kinerja karyawan akan menurun. Maka dari itu sudah menjadi tanggung jawab dan perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif.

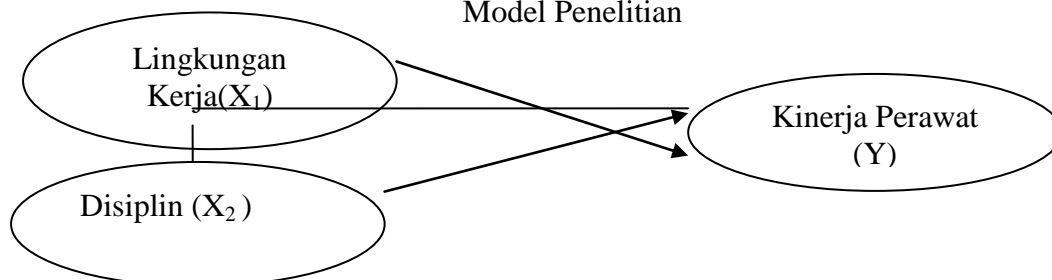
Selain faktor lingkungan, faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja perawat karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya

Dari penjelasan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian Apakah ada Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang? dan Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

## B. Metodologi Penelitian

Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ). Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Perawat (Y)

Gambar 1  
Model Penelitian



Penelitian ini dilakukan pada RSUD Baangking yang terletak di jalan Lingkar Bangkinag Batu belah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Bangkinang yang berjumlah 131 orang. Dan sampel Penelitian diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu dengan tujuan agar data yang nantinya bisa lebih representatif (Sugiyono, 2012:69). Untuk itu dalam penelitian ini yang di jadikan sampel adalah perawat yang PNS sebanyak 120 orang responden. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan teknik Kuesioner dan *file Research*. Analisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yaitu mentabulasikan data kuisisioner dan mengambil kesimpulan secara kuantitatif. Dalam menganalisa data, penulis menggunakan metode *regresi linear* berganda dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2012 :277)  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ . Dimana : Y= Kinerja Perawat,  $X_1$ =Lingkungan,  $X_2$ = Disiplin kerja,  $\alpha$ =Konstanta,  $\beta_1, \beta_2$ =Koefisien Regresi dan  $e$ =Error Term. Pengujian data dengan menggunakan SPSS 22.00.

### C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data SPSS 22.00 maka diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 2.  
Hasil Analisa Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.903	4.176		2.132	.035		
Lingkungan	.335	.091	.307	3.666	.000	.609	1.643
Disiplin Kerja	.479	.084	.475	5.675	.000	.609	1.643

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Data Olahan, SPSS 22, 2017

Hasil pada table 2 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan sebagai berikut :  $Y = 8.903 + 0.335 X_1 + 0.479 X_2$ . Dari persamaan diatas dapat dijelaskan Nilai konstanta (a) adalah bernilai 8.903 artinya jika lingkungan, disiplin kerja bernilai 0 (nol), maka Kinerja Perawat bernilai 8.903. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan ( $X_1$ ) bernilai positif, yaitu 0.355 artinya setiap peningkatan variabel lingkungan sebesar 1 satuan akan mengalami peningkatan kinerja perawat sebesar 0.335 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen, berikut hasil pengujian pada Tabel 3.

Tabel 3  
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig	Alpha ( $\alpha$ )	Kesimpulan
Lingkungan ( $X_1$ )	3.666	0.000	0.05	Signifikan /berpengaruh
Disiplin kerja ( $X_2$ )	5.675	0.000	0.05	Signifikan /berpengaruh

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel 3 dari Variabel Disiplin ( $X_2$ ) t hitung sebesar 5.675 dengan signifikansi 0.000. jika pengujian hipotesis yang dilakukan pada alpha ( $\alpha$ ) 5% maka hasil menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Karena signifikansi  $< \alpha$  ( $\alpha$ ) yaitu  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan Uji t pada tabel V.10 dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh variabel Disiplin kerja dibandingkan dengan variabel lingkungan terhadap Kinerja perawat. Sedangkan variabel Lingkungan ( $X_1$ ) t hitung sebesar 3.666 dengan signifikansi 0.000. jika pengujian hipotesis yang dilakukan pada alpha ( $\alpha$ ) 5% maka hasil menggambarkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan terhadap kinerja perawat. Karena signifikansi  $< \alpha$  ( $\alpha$ ) yaitu  $0.000 < 0.05$ .

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji F dan hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4  
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3301.194	2	1650.597	58.864	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3280.773	117	28.041		
	Total	6581.967	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

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

Sumber : Data Olahan SPSS, 2017

Dari tabel 4 terlihat F hitung sebesar 58.864 dengan taraf signifikan 0,000 hasil ini menjelaskan bahwa lingkungan (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan dari variabel Lingkungan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja perawat. (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) yaitu  $0.000 < 0.05$ . dengan demikian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukan variabel lingkungan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja perawat. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Apabila semakin baik lingkungan kerja, maka para perawat akan merasa nyaman dengan tempatnya bekerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja perawat RSUD Bangkinang yang semakin membaik dan memberikan hasil kinerja yang maksimal. Hal ini relevan dengan pendapat Saydam dalam Sedarmayanti (2013:7) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang ada di tempat tersebut.

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja perawat. Kinerja seseorang tidak lepas dari disiplin yang dimilikinya seseorang dengan disiplin akan bekerja dengan maksimal apabila mau menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat bekerja, dan terwujudnya tujuan Rumah sakit, Karyawan dan Masyarakat. Hal ini relevan dengan pendapat Sutrisno, (2010:47) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan Serta mengatasi kesalahan dan keteledoran.

Kinerja Perawat tidak lepas dari lingkungan dan disiplin kerja. Seperti yang diuraikan diatas lingkungan dan disiplin kerja sangat penting dalam rangka pencapaian kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan keterampilan yang didapat dari

pendidikan professional yang didapat dari pendidikan dan pelatihan, makin terampil seorang perawat akan lebih mampu memberikan pelayanan yang baik serta menggunakan fasilitas yang ada.

#### **D. Penutup**

Variabel lingkungan dan disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bangkinang Keberatan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kuat sebesar 0.708 dan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kontribusi tinggi sebesar 49.3 % sedangkan 50.7 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **Daftar Pustaka**

- Ahmad Tohardi. 2012. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung
- Cokroaminoto, 2007, Menyusun Standar Kinerja Karyawan, diperoleh dari :<http://cokroaminoto.wordpress.com>
- Hasibuan S.P Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kunci Keberhasilan. Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan S.P Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anawar, Prabu, 2010, Manajemen Sumber Daya Perusahaan,,Bandung, PT. Rosda Karya
- Nawawi, H. Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai Veithzal, Sagala Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sedarmayanti.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil.Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti.2013. Manajemen Sumber daya Manusia.Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian. Cetakan ke – 16 Bandung : Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wursanto.IG. 2007. Manajemen Kepegawaian 2, Yogyakarta, Kanisius.
- Zamhir Basem.2015.Manajemen Agribisnis Sustainable. Medan. LarispasIndonesia.