

GAMBARAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI PERKANTORAN DI RUMAH SAKIT

Elsi Susanti¹, Sylvi Nezi Azwita², Azizah Reza Safitri³

^{1,2,3} Fakultas Kesehatan Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
UM Sumatera Barat, Jl. By Pass Aur Kuning No. 1, Kota Bukittinggi

e-mail: elsisusanti78@gmail.com, azizahsafitri50@gmail.com

Artikel Diterima : 5 September 2022, Direvisi : 12 September 2022, Diterbitkan : 27 September 2022

ABSTRAK

Pendahuluan: Ditemukannya karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu dan ditemukannya karyawan yang masih melanggar peraturan kantor. Sedangkan pada lingkungan kerjanya, ditemukan kondisi bangunan yang sempit. Terdapat beberapa ruangan yang memiliki sirkulasi udara yang kurang baik dan masih ditemukannya hubungan yang kurang baik antar karyawan ataupun atasan. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah diketahuinya gambaran kinerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada tahun 2022. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian yaitu seluruh populasi yaitu sebanyak 22 orang karyawan administrasi perkantoran. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu analisis data univariat. Hasil penelitian ini, memperoleh hasil bahwa kinerja karyawan berdasarkan kedisiplinan kerjanya diperoleh gambaran bahwa dari 22 responden terdapat 12 orang (54,5%) dikategorikan baik sedangkan 10 orang (45,5%) menjawab kinerja karyawan berdasarkan disiplin kerjanya dikategorikan kurang baik. Sedangkan kinerja karyawan berdasarkan lingkungan kerjanya diperoleh gambaran bahwa dari 22 responden terdapat 8 orang (36,4%) dikategorikan baik sedangkan 14 orang (63,6%) menjawab kinerja karyawan dari lingkungan kerjanya dikategorikan kurang baik. **Kesimpulan dan saran:** Disimpulkan bahwa gambaran kinerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, lebih dari 50% karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang baik dengan persentase 54,5 %. Sedangkan lingkungan kerjanya kurang dari 50% karyawan merasa lingkungan kerjanya kurang baik dengan persentase 63,6 %. Dan saran peneliti untuk rumah sakit terhadap lingkungan kerja karyawan administrasi perkantoran perlu adanya perbaikan terhadap sirkulasi udara yang berada di ruangan tempat karyawan bekerja.

Kata Kunci: kinerja karyawan, kedisiplinan, lingkungan kerja

ABSTRACT

Background: It was found that employees who lack discipline in carrying out their duties, found employees who did not arrive on time and found employees who still violated office regulations. Meanwhile, in the working environment, it was found that the condition of the building was cramped. There are several rooms that have poor air circulation and there are still poor relationships between employees and superiors. **Objective:** The purpose of this study is to find out the description of the performance of office administration employees at the Ibnu Sina Islamic Hospital, Padang Panjang in 2022. **Method:** The research method used is descriptive with a approach quantitative. The sample in the study is the entire population, namely as many as 22 office administration employees. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis used is univariate data analysis. **Result:** The results of this study, obtained the results that employee performance is based on work discipline, it can be seen that from 22 respondents there are 12 people (54.5%) were categorized as good while 10 people (45.5%) answered Employee performance based on work discipline is categorized as poor. While the performance of employees based on their work environment is obtained an illustration that from 22 respondents there are 8 people (36.4%) categorized as good while 14 people (63.6%) answered employee performance from the environment categorized as poor. **Conclusion and suggestion:** It was concluded that the description of the performance of office administration employees at the Islamic Hospital Ibnu Sina Padang Panjang, more than 50% of employees had good work discipline with a percentage of 54.5%. While the work environment is less than 50% of employees feel the work environment is not good with a percentage of 63.6%. And the researcher's suggestion for the hospital to the work environment of the office administration employees is that it is necessary to improve the air circulation in the room where the employee works.

Keywords : employee performance, discipline, work environment

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan suatu bagian yang terintegrasi dari suatu organisasi baik sosial ataupun kesehatan yang menyediakan fungsi pelayanan secara paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga menjadi pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan menjadi pusat penelitian medik (WHO, 2020).

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan ataupun instansi memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian tugas, dimana karyawan yang bekerja harus sesuai dengan dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan ataupun instansi dalam mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan ataupun instansi tersebut (Rahmat Hakim Budi, 2014).

Faktor faktor yang terdapat pada kinerja karyawan diantaranya ada Kedisiplin kerja dan Lingkungan Kerja. Kedisiplinan dalam kerja juga dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja karyawan meningkat. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas yang diberikan kepadanya (Fitria Margaret, 2017) .

Faktor lain yang terdapat pada kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja, Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan unsur unsur yang berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap perusahaan ataupun instansi yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

{Soetjipto (2008) di dalam Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar, 2019}.

Menurut WH EVANS, 1963 (dalam Desi Nurhikmayanti, 2014), menyebutkan bahwa Administrasi Perkantoran memiliki fungsi yang berkaitan dengan manajemen dalam memberikan pengarahan terhadap semua tahapan operasi dari institusi atau perusahaan yang terdapat didalamnya penggunaan informasi, memori, dan komunikasi dari organisasi .

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Eka Rahmayanti pada tahun 2022 dengan judul penelitian “ Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Grand Dian Hotel Brebes” , menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin dan lingkungan fisik mempengaruhi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin dan lingkungan fisik mempengaruhi maka semakin rendah juga kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang peneliti temukan pada kinerja karyawan yang ada di administrasi perkantoran yang berada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina yaitu masih adanya ditemukan karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, masih ada ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan masih adanya karyawan yang melanggar peraturan dari kantor. Sedangkan pada lingkungan kerja ditemukan beberapa permasalahan diantaranya kondisi bangunan yang sempit yang membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja , terdapat beberapa ruangan yang masih memiliki sirkulasi udara yang kurang baik , masih ada beberapa ruangan ditemukan tanpa jendela di dalamnya, dan pada hubungan kerja masih ada ditemukan hubungan yang kurang baik antar sesama ataupun atasan dengan bawahannya. Sehingga

dengan permasalahan tersebut bisa mengakibatkan hasil kerja dari karyawan menjadi menurun.

Dengan Adanya Fenomena Di Atas, Maka Penulis Tertarik Mengangkat Judul Penelitian Tentang **”Gambaran Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022 “**

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui gambaran kinerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada tahun 2022.

Tujuan Khusus dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Diketuinya distribusi frekuensi disiplin kerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.
- 2) Diketuinya distribusi frekuensi lingkungan kerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan diketahuinya gambaran dari kinerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2022. Penelitian ini dilakukan di bagian administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada tanggal 02 Februari sampai dengan 06 Juni 2022.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan administrasi perkantoran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Pengambilan sampel ditentukan dengan metode probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Arikunto 2012 (dalam Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar,2019) menyebutkan bahwa

jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Maka dari itu, peneliti mengambil seluruh populasi yang berjumlah 22 orang sebagai sampel penelitian.

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah berupa data primer seperti, hasil kuesioner yang disebar dan data sekunder seperti, dokumentasi dokumentasi penelitian, file profil Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dan data data yang dibutuhkan lainnya dalam penelitian ini . Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis data univariat. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dengan menggunakan program komputer agar dapat memperoleh hasil penelitian yang akurat.

HASIL

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Bagian Administrasi Perkantoran

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki Laki	8	36,4
2	Perempuan	14	63,6
Total		22	100,0

Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, di peroleh gambaran bahwa dari 22 responden, 14 orang (63,6%) berjenis kelamin perempuan dan 8 orang (36,4%) berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur di Bagian Administrasi Perkantoran

No	Umur	f	%
1	< 25 Tahun	4	18,2
2	> 25 S/D 32 Tahun	9	40,9
3	>32 S/D 45 Tahun	8	36,4
4	> 45 Tahun	1	4,5
Total		22	100,0

Data Primer(2022)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat di lihat bahwa dari 22 orang responden, 4 orang (18,2%) usianya < 25 Tahun , 9 orang (40,9%) usianya > 25 S/D 32 Tahun , 8 orang (36,4 %) usianya > 32 S/D 45 Tahun dan 1 orang (4,5%) usianya > 45 Tahun .

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Bagian Administrasi Perkantoran

No	Pendidikan	f	%
1.	SMA/SMK	4	18.2
2.	AKADEMI/DI/DII/DIII	7	31.9
3.	S1	10	45.4
4.	S2	1	4.5
Total		22	100,0

Data Primer(2022)

Berdasarkan tabel 4.3 distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan, di peroleh gambaran bahwa dari 22 responden, 4 orang (18,2%) pendidikannya SMA/SMK, 7 orang (31,9%) pendidikannya AKADEMI/DI/DII/DIII, 10 orang (45,4%) pendidikannya S1 dan 1 orang (4,5%) pendidikannya S2.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Bagian Administrasi Perkantoran

No	Masa Kerja	<i>f</i>	%
1	2 s/d 3 tahun	2	9,10
2	3 s/d 4 tahun	2	9,10
3	> 4 tahun	18	81,80
Total		22	100,0

Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja, di peroleh gambaran bahwa dari 22 responden, 2 orang (9,1%) masa kerja 2 s/d 3 tahun, 2 orang (9,1%) masa kerja 3 s/d 4 tahun dan 18 orang (81,8%) masa kerja > 4 tahun

Tujuan Khusus

1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Disiplin Kerja

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	<i>f</i>	%
1	Baik	12	54,5
2	Kurang Baik	10	45,5
Total		22	100,0

Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat distribusi frekuensi kinerja karyawan berdasarkan kedisiplinan kerja yaitu dari 22 responden menjawab baik 12 orang dengan persentase 54,5% dan kurang baik 10 orang dengan persentase 45,5%. Dari tabel diatas, diketahui bahwa Kedisiplinan dalam kinerja karyawan tersebut dikategorikan baik dengan terlaksana dengan persentase tertinggi yaitu 54,5%.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Lingkungan Kerja	<i>f</i>	%
1	Baik	8	36,4
2	Kurang Baik	14	63,6
Total		22	100,0

Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat distribusi frekuensi kinerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja yaitu dari 22 responden menjawab baik 8 orang dengan persentase 36,4 % dan kurang baik 14 orang dengan persentase 63,6%. Lingkungan kerja dalam kinerja karyawan tersebut dikategorikan kurang baik belum terlaksana dengan persentase tertinggi yaitu 63,6 %.

PEMBAHASAN

1. Kinerja Karyawan Berdasarkan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh hasil yaitu dari 22 responden terdapat 12 orang (54,5%) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja karyawan dikategorikan baik sedangkan 10 orang (45,5%) menjawab kinerja karyawan dari faktor disiplin kerja dikategorikan kurang baik. Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa faktor disiplin kerja karyawan sudah berjalan lebih dari 50% yaitu dari 22 responden 12 orang (54,5%) menyatakan faktor kedisiplinan kerja karyawan dikategorikan baik.

Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari karakteristik responden, untuk jenis kelamin responden mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dengan kategori baik sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (63,4%). Untuk umur responden mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dengan kategori baik sebagian besar responden yang berusia > 25 sampai dengan

32 tahun sebanyak 9 orang (40,9%). Untuk tingkat pendidikan responden mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dengan kategori baik sebagian besar responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 10 orang (45,4%). Untuk lama bekerja responden mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dengan kategori baik sebagian besar responden dengan lama bekerja > 40 tahun sebanyak 18 orang (81,8%).

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dari karyawan tersebut. Apabila dari karyawan tersebut sudah tidak menghiraukan disiplin kerja, maka akan di pastikan bahwa kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan di dalam instansi tersebut sangat diperlukannya kedisiplinan kerja dari para karyawannya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Indra Wahyuni dan Ema Fitri Lubis (2020) mengenai analisis pengaruh disiplin kerja karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan didalamnya termasuk kategori baik dengan diperolehnya rata rata jawaban responden 75,06%. Yang artinya rata rata karyawan di perusahaan tersebut merasa tujuan perusahaan sudah sejalan dengan kemampuan dari karyawannya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Advian Ratna Furi dan Rokiah Kusumadipradja (2018) mengenai disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit (Studi Kasus Pada RS. Kartika Husada Tambun). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan

setuju (53,2%) dengan kategori baik pada disiplin kerjanya. Artinya penelitian tersebut mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kineja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, peneliti berasumsi bahwa gambaran kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dilihat dari faktor kedisiplinan kerjanya dinilai sudah baik, hal ini bisa dilihat dari jawaban dari responden dominan tertinggi mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ada di rumah sakit tersebut. Hal tersebut juga didukung dengan adanya karyawan mendapatkan pengawasan yang optimal dari atasan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dari karyawan tersebut. Serta peneliti juga berasumsi dengan banyaknya karyawan yang bekerja lebih dari 4 tahun akan membuat karyawan tersebut lebih memahami tugas yang diberikan kepadanya. Dan mampu memberikan gambaran yang baik terhadap kinerja karyawan nantinya .

2. Kinerja Karyawan Berdasarkan Faktor Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh hasil bahwa dari 22 responden terdapat 8 orang (36,4%) menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan dikategorikan baik sedangkan 14 orang (63,6%) menjawab kinerja karyawan dari faktor lingkungan kerja dikategorikan kurang baik. Dari tabel 4.6 diatas diketahui bahwa faktor lingkungan kerja karyawan belum berjalan dengan baik kurang dari 50% yaitu dari 22 responden 14 orang (63,6%) menyatakan faktor lingkungan kerja karyawan dikatgorikan kurang baik. Terdapat pernyataan yang domain terendah

pada pernyataan “Suhu dan Sirkulasi Udara di tempat saya bekerja sudah cukup baik”

Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari karakteristik respondennya, untuk jenis kelamin responden mengatakan bahwa lingkungan kerja karyawan dengan kategori kurang baik sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (63,4%). Untuk umur responden mengatakan bahwa lingkungan kerja karyawan dengan kategori kurang baik sebagian besar responden yang berusia > 25 sampai dengan 32 tahun sebanyak 9 orang (40,9%). Untuk tingkat pendidikan responden mengatakan bahwa lingkungan kerja karyawan dengan kategori kurang baik sebagian besar responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 10 orang (45,4%). Untuk lama bekerja responden mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dengan kategori baik sebagian besar responden dengan lama bekerja > 40 tahun sebanyak 18 orang (81,8%).

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja dapat digambarkan dengan kondisi ruangan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tetiana Ovia Rahayu (2019) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyamadium, penelitiannya memiliki persepsi bahwa lingkungan kerja yang ditelitinya memiliki kategori kurang baik. Didukung dengan hasil perhitungan pernyataan terhadap kuesioner lingkungan kerja yang mayoritas menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan tersebut dikategorikan kurang baik.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosminah

(2021), mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa masih perlunya perbaikan dan perhatian terhadap lingkungan kerja fisik maupun non fisik di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa, dilihat dari persentase tanggapan responden yang cenderung lebih banyak pada kategori rendah dibandingkan pada kategori tinggi.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, peneliti berasumsi bahwa untuk bisa memperoleh suasana lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi khususnya di bagian administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, dapat dilihat dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja masih dikategorikan kurang baik dan diketahui banyaknya karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun, yang mana karyawan tersebut sudah lama merasakan keadaan di sekitar lingkungan kerjanya yang kurang nyaman. Terkhusus pada jawaban responden yang dominan rendah menjawab bahwa masih kurangnya sirkulasi udara yang ada di ruangan tempat kerja karyawan tersebut yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, jika keadaan tersebut terus dibiarkan, maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Administrasi Perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tentang Gambaran Kinerja Karyawan Administrasi Rumah Sakit Islam Padang Panjang, dapat ditarik kesimpulan yaitu lebih dari 50% karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang baik dengan persentase 54,5 %.

Sedangkan lingkungan kerjanya kurang dari 50% karyawan merasa lingkungan kerjanya kurang baik dengan persentase 63,6 %.

SARAN

Diharapkan bagi pihak Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang untuk dapat meningkatkan kenyamanan terhadap lingkungan kerja yang masih dikategorikan kurang baik. Saran yang dapat diberikan peneliti yaitu untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman terkhusus pada administrasi perkantoran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dapat dilakukan dengan cara, memperbaiki sirkulasi udara yang berada di ruangan tempat karyawan bekerja dengan semisal menambah jendela di beberapa ruangan yang belum memiliki jendela ataupun merenovasi langit-langit bangunan yang berada di setiap area administrasi perkantoran sehingga memungkinkan sinar matahari masuk ke seluruh ruangan tempat karyawan bekerja. Agar terciptanya suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajat, Rukajat.(2018).” *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*”. Yogyakarta: DEEPLISH.
- Donra, Ronal Siloho dan Hotlin Siregar.(2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Setia Sagita Medan,” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9 No. 2 ISSN: 273-281,
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/>
- Hakim, Rahmmat Budi. (2014). “ *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*”, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Indra, sri wahyuni.(2020).”Analisis Disiplin Kerja Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru”. *Administrasi Bisnis, Manajemen dan Ekonomi* . Vol. 6 No. 1, ISSN: 2502-1419
- Kasmir .(2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*”.Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Margaret, Fitria. (2017). “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Ta'qwa Gumawang”, *Kolegial*, Vol. 3 No. 1 : 96, Diakses 21 Agustus 2018, ISSN: 2088-5644.
- Nurhikmayanti, Desi.(2014).”*Manajemen Perkantoran Modern*”.Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Ovia, Tetiana Rahayu. (2019).”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019”.*Skripsi*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah , Jakarta.
- Rahmayanti, Eka.(2020). “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Grand Dian Hotel Brebes”. *Skripsi*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pancasakti, Tegal
- Ratna, Advian Furi dan Rokiah Kusumadipradja (2018).” Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit (Studi Kasus Pada RS. Kartika Husada Tambun)”. *Jurnal Hospitalia* . Vol. 1 No. 1.
- Rosminah (2019).”Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor kecamatan bajeng kabupaten gowa”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E.(2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Edisi Pertama. Bandung: Prenada Media Group.
- World Healt Organization* (2020), Tentang Rumah Sakit