

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Layanan Pasien Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap

Kartika^{1*}, Syahrinullah²

PostGraduate Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka, Indonesia

¹Email : 042460826@ecampus.ut.ac.id

²Email : syahrinullah@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor yang kemungkinan besar akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap, serta pengaruh simultan dari lingkungan kerja dan kualitas pelayanan pasien terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak lima puluh orang dan populasi sebanyak seratus karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Perolehan hasil dari penelitian ini yakni variabel yang berpengaruh dengan signifikan secara simultan kepada variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap adalah lingkungan kerja dan kualitas layanan pasien. Variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja maupun kualitas pelayanan pasien. Lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, kualitas layanan, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study is to identify and evaluate factors that are likely to have a significant impact on employee performance at Afdila Cilacap General Hospital, as well as the simultaneous effect of work environment and patient service quality on employee performance. This study used a quantitative approach, with a sample size of fifty people and a population of one hundred employees. The data analysis techniques used are multiple linear regression, validity test, reliability test, T test, and F test. The results of this study show that the variables that have a significant effect simultaneously on the employee performance variable of Afdila Cilacap General Hospital are the work environment and the quality of patient service. The performance variable of Afdila Cilacap General Hospital employees is not significantly influenced by the work environment or the quality of patient service. The work environment at Afdila Cilacap General Hospital is the factor that most affects employee performance.

Keywords: work environment, service quality, employee performance

I. PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap yakni salah satu Rumah Sakit Umum yang berlokasi di kota Cilacap, Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap berada pada tempat yang strategis berada di Jalan Raya Soekarno Hatta, Desa Menganti, Kecamatan Kesugihan, Kabupaten Cilacap, dimana daerah ini ramai dengan lalu lalang kendaraan bermotor hal ini dikarenakan jalan tersebut merupakan jalan 2(dua) arah, banyak masyarakat yang melewati jalan tersebut apabila ingin bertujuan ke alun-alun ataupun ke Cilacap Kota maka masyarakat akan melewati jalan tersebut sebagai jalan utama menuju Cilacap Kota.

Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap tentunya mempunyai banyak karyawan sebagai SDMnya. Manajemen SDM merupakan sebuah cara bagaimana melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Pengertian manajemen SDM menurut Edwin B.Flippo yakni

manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah pengaraha, pengorganisasian, perencanaan, pengadaan, pengawasan kegiatan, pelepasan, serta pemeliharaan SDM yang diharapkan dapat melalui hal tersebut dapat tercapainya tujuan organisasi, kelompok masyarakat, bahkan individu (Sedarmayanti, 2012).

Dalam lingkup pekerjaan tentunya perusahaan harus selalu memikirkan kenyamanan karyawan lebih tepatnya lingkungan kerja di lingkup Rumah Sakit. Untuk itu kedepannya Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap perlu memberikan tatanan ruang yang nyaman bagi karyawan dan mempunyai banyak akses untuk menuju rumah sakit. Lingkungan kerja ialah semua hal yang memiliki keterkaitan dengan sesuatu di sekitar lingkungan pekerja dan bisa memberikan pengaruh kepada pekerja saat mereka melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2021). Dalam lingkungan kerja memiliki beberapa indikator berikut merupakan beberapa indikator yang ada di dalam sebuah lingkungan kerja (Simamora, 2020): Produktivitas kerja seseorang dapat meningkat apabila kondisi kerja serta fisiknya berada dalam keadaan yang baik. Dikatakan kondisi fisik karena berkaitan dengan infrastruktur yang ada seperti bangunan, ventilasi yang tersedia, ruangan kerja, dan lain halnya. Sementara kondisi psikologi berkaitan dengan kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikis pada anggotanya, misalnya kesempatan untuk maju dan memiliki jalinan yang harmonis. Anggota juga berhak atas keamanan dalam pekerjaannya, yang berarti bahwa anggota memiliki hak untuk mendapatkan jaminan atas keselamatan kerjanya saat pelaksanaan tugas. Menurut (Isyandi, 2022), lingkungan kerja merupakan semua komponen yang dapat memberikan pengaruh terhadap pekerja saat melaksanakan tugas, komponen tersebut di antaranya kebersihan tempat kerja, kelembaban, temperatur, penerangan, ventilasi, kegaduhan, serta kelengkapan alat yang menunjang pekerjaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu hal yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan ialah lingkungan tempat ia bekerja. Hal ini relevan dengan penelitian oleh (Permansari, 2013) yang mencoba mengkaji bagaimana keterkaitan faktor lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi output karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Menurut penelitian ini, kinerja perusahaan berkorelasi positif dengan lingkungan kerjanya, artinya kinerja yang lebih tinggi berhubungan dengan lingkungan kerja yang lebih baik. Sebanyak 69 orang karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang menjadi sampel dalam penelitian ini, yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Selain itu, terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara variabel kinerja karyawan dengan variabel motivasi dan lingkungan kerja.

Serta penelitian yang sama-sama dilakukan di Rumah Sakit yang melakukan penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja yang ada terhadap kinerja karyawan dalam rumah sakit yang dilakukan oleh (Ressa, 2017) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang ada di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. Analisis yang dilakukan menggunakan analisis uji linier berganda dan menggunakan metode kuantitatif. Motivasi serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Surabaya. Pengaruh dari motivasi kerja serta lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.

Dalam penelitian yang telah dilakukan (Syahrinullah et al, 2021) untuk menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja terhadap Motivasi kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Majene. Populasi dalam penelitian tersebut berjumlah 280 responden dan diambil sampel sebanyak 164 responden melalui teknik proportioned stratified random sampling dan menggunakan perhitungan dari slovin. Data penelitian dihimpun melalui metode observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Dilakukan juga analisis data dengan memanfaatkan Teknik statistic structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian diperoleh (1) Kepemimpinan memiliki signifikansi pengaruh terhadap motivasi kerja yang dilihat dari nilai P

– 0,000 < 0,05 dan koefisien menunjukkan nilai 0,498. Hal tersebut berarti bahwa ketika peran kepemimpinan berjalan dengan baik, maka motivasi kerja pun semakin baik.

Istilah dari kinerja ialah hasil dari kerja seseorang baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang ia dapatkan (Wursanto, 2002). Untuk dapat mengukur sebuah kinerja terdapat beberapa unsur yang dapat digunakan (Mangkunegara, 2006) Kedisiplinan adalah dengan cara memberikan nilai pada kedisiplinan karyawan yang patuh terhadap aturan serta bertanggung jawab dengan baik terhadap tugas yang diembannya.

Tanggungjawab pekerjaan ialah proses melakukan penilaian terhadap seseorang dalam mengemban tugas serta pekerjaannya. Kemampuan bekerjasama yaitu proses memberikan penilaian pada karyawan terhadap kesanggupan mereka dalam melakukan kerja sama dengan karyawan lain sehingga akan semakin baik pula pekerjaan yang dihasilkan. Ketelitian yaitu memberikan penilaian pada karyawan terhadap kecermatan mereka dalam bekerja. Kecakapan/hasil kerja ialah memberikan nilai dari hasil kerja karyawan baik secara kuantitas ataupun kualitasnya.

Bagi suatu perusahaan atau organisasi, tantangan yang dihadapi ialah cara untuk melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawannya. Menurut A. Dale Timple (Prabu, 2009) terdapat dua faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja yakni faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berasal lingkungan tempat karyawan bekerja, seperti sikap dan perilaku dari pimpinan ataupun bawahan, perilaku dari rekan kerja, iklim perusahaan, serta fasilitas yang ada. Sementara faktor internal atau disposisional datang dari dalam seperti halnya yang berkaitan dengan sifat seseorang

Untuk menarik lebih banyak pasien, administrasi rumah sakit harus memberikan layanan yang sangat baik. Sesuai dengan ketatnya persaingan di masa sekarang, rumah sakit perlu menyediakan berbagai fasilitas bagi pasien mereka. Untuk menjaga kelangsungan perusahaan, manajemen harus terus dapat menerapkan kebijakan dan rencana yang tepat yang ditargetkan untuk pelanggan dan saingan. Memiliki akses ke layanan kesehatan berkualitas tinggi adalah salah satu kebutuhan mendasar setiap orang (Shan, 2016).

Untuk membantu memastikan bahwa keselamatan nyawa pasien aman, layanan kesehatan - baik yang bersifat publik maupun perorangan - mencakup kegiatan yang dilakukan melalui pendekatan rehabilitatif, kuratif, preventif, dan promotif. Layanan ini harus diberikan dengan cepat, bertanggung jawab, aman, berkualitas, dan tanpa diskriminasi. Masyarakat yang benar-benar membutuhkan dan didukung oleh sumber daya yang memadai dapat menerima layanan yang berkualitas tinggi, aman, dan efektif dari pelayanan kesehatan yang baik.

Mengacu pada uraian di atas, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian terhadap variabel lingkungan kerja dan kualitas layanan yang mana variabel itu menjadi komponen yang dapat memberi pengaruh baik tidaknya kinerja karyawan dan kemudian akan penulis tuangkan dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kualitas Layanan Pasien Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap”.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis agar korelasi sebab akibat antar variabel menjadi jelas. Penelitian ini termasuk dalam kategori eksplanatori dengan mengidentifikasi kemungkinan hubungan antara variabel atau cara-cara di mana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Sularso, 2011)

Populasi penelitian terdiri dari staf Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap yang dipilih secara acak dengan menggunakan algoritma Slovin melalui accidental random sampling (Didiharyono & Kautsar, 2022) Populasi penelitian ini yaitu sebanyak 100 pegawai Rumah Sakit Afdila Cilacap. Berdasarkan rumus slovin penelitian ini mengambil sampel 50 persen dari total populasi yakni sebanyak 50 orang. Data primer dari penelitian ini di dapatkan dengan cara kuesioner dan dipandu dengan wawancara. Data dianalisis melalui pengujian validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji T dan uji F.

Penelitian berlokasi di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap yang bertepatan di Jl. Soekarno Hatta No.79, Rejasari, Menganti, Kec. Kesugihan, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53274.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis

Penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis I : Lingkungan kerja dan Kualitas Layanan Pasien secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di Afdila Cilacap(Uji F Secara Simultan)
2. Uji Hipotesis II : Kualitas Layanan Pasien secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap(Uji T Parsial)
3. Uji Hipotesis III : Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap (Uji T Parsial)
4. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap (Uji Beta)

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	15	30%
2	Perempuan	35	70%
Jumlah		50	100%

Dari total responden sejumlah 50 orang karyawan Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap, 15 orang berjenis kelamin laki-laki dan 35 orang perempuan.

Karakteristik Responden yang Dikelompokkan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	5	10%
2	D3	15	30%
3	S1	28	56%
4	S2	2	4%
Jumlah		50	100%

Tabel di atas menginterpretasikan bahwa mayoritas responden yang ada di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap berpendidikan terakhir SMA sejumlah 5 karyawan, D3 sebanyak 5 karyawan, S1 sebanyak 28 karyawan, dan S2 sebanyak 2 karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas bisa dikatakan signifikan ketika R hitung (*Pearson Correlation*) > R tabel. Untuk mendapatkan R tabel, Df (*degree of freedom*) harus diketahui terlebih dahulu melalui rumus $Df = n - 2$ dengan n ialah total responden, sehingga diperoleh $Df = 50 - 2 = 48$. Dengan signifikansi yang digunakan yaitu 0.1 (10%) dan jumlah Df sebanyak 48 sehingga diketahui R tabel yaitu 0.2353.

Berikut hasil dari pengujian validitas :

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel		R Hitung		R Tabel	Keterangan
P (Kualitas Layanan Pasien)	P1	0.881**	>	0.2353	Valid
	P2	0.906**	>	0.2353	Valid
	P3	0.887**	>	0.2353	Valid
	P4	0.858**	>	0.2353	Valid
Q (Lingkungan Kerja)	Q1	0.872**	>	0.2353	Valid
	Q2	0.911**	>	0.2353	Valid
	Q3	0.891**	>	0.2353	Valid
	Q4	0.859**	>	0.2353	Valid
Y (Kinerja Karyawan)	Y1	0.911**	>	0.2353	Valid
	Y2	0.803**	>	0.2353	Valid
	Y3	0.881**	>	0.2353	Valid

Berdasarkan table yang ada di atas, variabel kualitas layanan pasien (P) yang terdiri dari P1, P2, P3, P4, variabel lingkungan kerja (Q) terdiri dari Q1, Q2, Q3, dan Y1, Y2, Y3 yang merupakan variabel kinerja karyawan (Y) bernilai R hitung > R tabel, dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 sehingga dikatakan bahwa P, Q, dan Y adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka simpulan yang diambil yakni kuesioner tersebut reliabel dan pernyataan tidak reliabel jika koefisien *Cronbach's Alpha* < 0,6.

Tabel berikut menunjukkan hasil dari pengujian reliabilitas :

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha			Keterangan
Kualitas Layanan Pasien	.906	>	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	.906	>	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	.833	>	0.6	Reliabel

Tabel 4 di atas menginterpretasikan bahwa variabel kualitas Layanan Pasien (P), variabel Lingkungan Kerja (Q), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 berarti simpulan yang dapat diambil yaitu variabel P, Q, dan Y adalah reliabel.

Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini terdapat 2 variabel independen meliputi variabel kualitas layanan pasien (P) dan variabel lingkungan kerja (Q), sedangkan variabel dependen hanya meliputi 1 variabel yakni variabel kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian regresi linear berganda ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.462	1.651		3.914	.000
	Kualitas Layanan Pasien	.159	.226	.214	.704	.485
	Lingkungan Kerja	.167	.223	.227	.747	.459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 didapatkan persamaan linear berganda yang dapat dilihat dari kolom B sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6.462 + 0.159X_1 + 0.167X_2$$

Ketika belum ada variabel eksternal yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan, maka nilai 8,284 merupakan konstanta. Variabel kualitas pelayanan pasien membawa pengaruh positif pada variabel kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan b_1 (perolehan variabel kualitas pelayanan pasien) sebesar 0,159. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, dengan pembuktiannya melalui perolehan variabel lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,167. Fakta bahwa b_2 lebih besar dari b_1 menandakan variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada variabel kualitas pelayanan pasien.

Uji T Parsial

Dalam pengambilan keputusan uji T secara parsial, variabel independen (P atau Q) memberikan pengaruh pada variabel dependen (Y) jika nilai T hitung > T tabel, sebaliknya jika nilai T hitung < T tabel maka variabel independen tidak memberikan pengaruh apapun. Untuk mendapatkan T tabel, *degree of freedom* (Df1 dan Df2) harus diketahui terlebih dahulu digunakan yaitu 1.67866

Tabel 6 Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.462	1.651		3.914	.000
	Kualitas Layanan Pasien	.159	.226	.214	.704	.485
	Lingkungan Kerja	.167	.223	.227	.747	.459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil interpretasi dari tabel di atas bahwa nilai t hitung pada variabel kualitas layanan pasien yaitu $0,704 < 1.67866$, maka H_0 diterima. Sehingga, variabel kualitas layanan pasien secara parsial tidak memiliki signifikansi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap. Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja yaitu $0,747 < 1.67866$, sehingga H_0 diterima. Dengan demikian variabel lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki signifikansi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap.

Uji F Simultan

Pengambilan keputusan berdasarkan uji F simultan melibatkan penentuan apakah variabel independen (P dan Q) berdampak pada variabel dependen (Y) jika nilai F hitung > F tabel, dan jika tidak jika nilai F hitung < F tabel. Untuk mendapatkan F tabel, *degree of freedom* (Df1 dan Df2) harus diketahui terlebih dahulu yaitu dengan rumus $Df1 = k - 1$; $Df2 = n - k$ dengan k merupakan total variabel dan n merupakan total responden, sehingga diperoleh $Df1 = 3 - 1 = 2$; $Df2 = 50 - 3 = 47$ dan diketahui F tabel sebesar 2.42.

Tabel 7 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.702	2	21.851	5.310	.008 ^b
	Residual	193.418	47	4.115		
	Total	237.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kualitas Layanan Pasien

Tabel 7 menunjukkan bahwa F hitung > F tabel yaitu $5,310 > 2,42$ maka H_0 ditolak, sehingga simpulan yang dapat diambil ialah secara parsial variabel lingkungan kerja dan kualitas layanan pasien berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan analisis diatas maka dapat diperoleh hasil:

1. Lingkungan kerja serta Kualitas Layanan Pasien berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap. Hasil ini diperoleh dari hasil uji F bahwa F hitung > F tabel yaitu $5,310 > 2,42$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga simpulan yang dapat diambil ialah

terdapat signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel lingkungan kerja dan kualitas layanan pasien terhadap variabel kinerja karyawan. Dikatakan bahwa ketika lingkungan kerja dan juga kualitas layanan yang ada di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan yang ada juga akan semakin baik.

Temuan ini relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Isyandi, 2004; 134), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja seorang pekerja meliputi elemen-elemen seperti kesediaan alat dalam bekerja, kebersihan ruang kerja, pencahayaan, tingkat kebisingan, kelembaban, ventilasi, dan suhu di lingkungan.

2. Kualitas Layanan Pasien secara parsial tidak memiliki signifikansi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap. Hasil dari uji T kualitas layanan pasien memiliki nilai T hitung sebesar $0,704 < 1.67866$, yang berarti H_0 diterima. Sehingga variabel kualitas layanan pasien secara parsial tidak memiliki signifikansi pengaruh kepada variabel kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap. Kualitas layanan yang sudah ada di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap sudah baik didukung dengan alat-alat yang memang sudah tersedia. Sehingga kualitas layanan pasien tidak berpengaruh secara signifikan namun tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun tidak secara signifikan.

Temuan ini juga mendukung gagasan bahwa administrasi rumah sakit harus menyediakan layanan berkualitas tinggi untuk membuat banyak pasien tertarik. Menyesuaikan keketatan daya saing di masa ini, rumah sakit perlu menyediakan berbagai fasilitas bagi pasien mereka (Shan, 2016).

3. Lingkungan Kerja yang ada tidak berpengaruh secara signifikan dan juga secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap. Berdasarkan perhitungan uji T lingkungan kerja memiliki nilai T hitung sebesar $0,747 < T$ tabel 1.67866 , maka H_0 diterima. Dengan demikian variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap bisa meningkatkan kinerja karyawan walaupun tidak secara signifikan. Kondisi lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan seperti kenyamanan, dan adanya air conditioner (AC).

Hal ini selaras dengan gagasan dari (Isyandi, 2004;134), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja seorang pekerja meliputi elemen-elemen seperti kesediaan alat dalam bekerja, kebersihan ruang kerja, pencahayaan, tingkat kebisingan, kelembaban, ventilasi, dan suhu di lingkungan.

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap. Dari hasil pengujian regresi linear berganda Nilai a sebesar 8,284 yakni konstanta saat variabel kinerja karyawan belum mendapatkan pengaruh dari variabel lain. Variabel kualitas pelayanan pasien memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, dengan pembuktian dari b_1 (perolehan variabel kualitas pelayanan pasien) sebesar 0,159. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan perolehan variabel lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,167. Fakta bahwa b_2 lebih besar dari b_1 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada variabel kualitas pelayanan pasien di Rumah Sakit Umum Afdila Cilaca

V. PENUTUP

V.1. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan analisis diatas maka dapat diperoleh hasil kesimpulan:

1. Variabel Lingkungan kerja dan Kualitas Layanan Pasien memiliki secara simultan memiliki signifikansi pengaruh pada variabel Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui perolehan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja serta kualitas layanan pasien ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kemajuan dari sebuah pelayanan merupakan hasil dari kinerja karyawan yang baik di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap. Hal ini selaras dengan penelitian (Hasdiana, Hairul, and Wicaksono, 2018) yang menganalisis ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Pelita Insani Martapura Kabupaten Banjar bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Pelita Insani Martapura Kabupaten Banjar.
2. Kualitas Layanan Pasien secara parsial tidak memiliki signifikansi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap. Hal tersebut menyatakan bahwa kualitas layanan yang sudah diberikan oleh Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap telah memberikan layanan yang baik bagi para pasien yang datang ke Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap hal ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung.
3. Variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki signifikansi pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap. Hal ini berarti lingkungan kerja yang ada pada lingkungan Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka diharapkan agar nantinya dapat menciptakan lingkungan yang lebih baik agar nantinya kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini bisa diterapkan dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan seperti menyediakan AC bagi karyawan, dan hal hal pendukung lainnya. Hal ini juga selaras dengan pendapat (Isyandi, 2004;134) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada lingkungan para karyawan dan juga yang dapat mempengaruhi individu pada saat menjalankan tugasnya seperti temperature, kelembaban, ventilasi, kebisingan, kebersihan ruang kerja, penerangan, dan juga perlengkapan kerja..
4. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap. Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara dominan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan adanya nyamannya lingkungan kerja, proses bersosialisasi pun menjadi mudah. Melalui lingkungan kerja yang mendukung, karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap akan terus meningkatkan kinerjanya saat bekerja juga dengan didukung oleh interaksi antar sesama karyawan yang baik sesuai dengan pendapat (Simamora, 2000) lingkungan kerja yang baik memiliki beberapa indikator yakni Kondisi fisik dan psikologis. Produktivitas kerja seseorang dapat meningkat apabila kondisi kerja serta fisiknya berada dalam keadaan yang baik. Dikatakan kondisi fisik karena berkaitan dengan infrastruktur yang ada seperti bangunan, ventilasi yang tersedia, ruangan kerja, dan lain halnya. Sementara kondisi psikologi berkaitan dengan kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikis pada anggotanya, misalnya kesempatan untuk maju dan memiliki jalinan yang harmonis. Anggota juga berhak atas keamanan dalam pekerjaannya, yang berarti bahwa anggota memiliki hak untuk mendapatkan jaminan atas keselamatan kerjanya saat pelaksanaan tugas.

V.2. Saran

Berikut ialah saran dari penulis terkait penelitian ini :

1. Lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap dapat diketahui bahwa pendapat para karyawan terhadap lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Umm Afdila Cilacap sudah cukup memadai. Sebagai contoh yakni komunikasi antar karyawan sudah terjalin dan hal itu menjadikan lingkungan kerja dirasa nyaman. Hanya saja terdapat beberapa pendapat

yang dikemukakan oleh karyawan di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap walaupun dirasa nyaman namun ada beberapa saran agar menjadikan lingkungan kerja yang ada menjadi lebih baik yakni dengan disediakannya air conditioner (AC) atau kipas yang dapat membuat lingkungan kerja menjadi lebih sejuk dan nyaman. Memang dibebberapa instalasi sudah disediakan AC namun dirasa dari beberapa AC tersebut sudah tidak sejuk dan perlu untuk diservis agar menjadikan lingkungan menjadi lebih nyaman lagi.

2. Kualitas layanan pasien yang sudah ada di Rumah Sakit Umum Afdila memang sudah baik dan secara umum sudah memenuhi syarat dalam dunia Kesehatan. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa karyawan tidak terlalu menjadikan kualitas layanan pasien sebagai salah satu tolak ukur dalam peningkatan kinerja karyawan. Hanya saja ada beberapa hal atau saran yang diinginkan karyawan yang dirasa dibutuhkan karyawan saat melayani pasien seperti waktu pengantaran obat ke pasien rawat inap yang dirasa masih bisa ditingkatkan lagi. Tentunya hal ini contoh faktor yang dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan dalam melayani pasien saat pasien memang dirasa harus segera mengkonsumsi obat tersebut.
3. Kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap untuk saat ini setelah melalui proses penelitian dapat diketahui bahwa sudah cukup baik. Akan tetapi, ada baiknya terjadi peningkatan lingkungan kerja dan kualitas layanan pasien agar kinerja karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap dapat meningkat lebih baik lagi.
4. Peneliti dimasa yang akan datang sebaiknya menggunakan variabel lain untuk mengetahui kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Afdila Cilacap, agar dapat menjadi bahan banding dari hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nitisemito, A. (1996). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabu, A. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (1994). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shan, L. (2016). Patient Satisfaction with Hospital Inpatient Care: Effects of Trust, Medical Insurance and Perceived Quality of Care. <http://journals.plos.org>.
- Simamora, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sularso, S. (2011). *Metode Penelitian Akuntansi Sebuah Pendekatan. Replikasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Wursanto, I. (2002). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Setiawan, A. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan(Studi kasus Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang)*. Jurnal Ilmu Manajemen 1 (4) : 1247.
- Permansari, Ragil. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang*. Jurnal Kajian Bisnis. 23.
- Didiharyono, & Kausar, A. (2022). *Statistika Ekonomi, Konsep Dasar dan Penerapannya* (1st ed.). Nas MEdia.
- Arikunto, S., (2002), *Pengaruh Penelitian Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta Hasdiana, Ulva, Mariani Hairul, and Teguh Wicaksono. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pelita Insani Martapura Kabupaten Banjar." *Analytical Biochemistry* 11(1): 1–5.
- Syahrinullah et al. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene." *Jurnal Sosio Sains* 7(2): 116–30. <http://journal.lldikti9.id/sosiosains>.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru