

KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan)

Masram¹, Agung Hirmantono², M. Falikhul Isbah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KH. Ahmad Dahlan Lamongan

Email : masram@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUD Dr. Soegiri Lamongan berjumlah 39 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan populasi sampling, yakni semua anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of discipline on employee performance and work environment on employee performance. The population in this study were employees of the Central Surgical Installation (IBS) Dr. Soegiri Lamongan totaled 39 employees. The sampling method used was population sampling, in which all members of the population were sampled. The results showed that discipline and work environment can improve employee performance.

Keywords: *Discipline, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Baik karena ketidak mampuan beradaptasi dengan teknologi dan ketidak mampuan untuk bersaing antara perusahaan-perusahaan lainnya maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia.

Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan *customer* (Logahan, 2009: 3).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan. kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada (Wardana, 2008: 20).

Seorang pemimpin ataupun seorang karyawan haruslah memiliki sifat kedisiplinan yang baik, karena disiplin yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Prasetyo (1984) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Selain itu disiplin dalam kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Selain Disiplin, lingkungan kerja juga berperan penting dalam kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003:37). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan sangat berpengaruh kepada pekerja atau karyawan untuk meningkatkan kinerjanya selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kedisiplinan dalam bekerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan publik, tentu saja

kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik, seperti dalam Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan yang memberikan pelayanan berkaitan dengan bidang kesehatan masyarakat.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan adalah sebuah rumah sakit pemerintah daerah yang berada di Kabupaten Lamongan. Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik maka diperlukan tenaga-tenaga medis, non paramedis, maupun tenaga administrasi yang mempunyai kinerja handal pula serta harus terus ditingkatkan disetiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pelayan masyarakat.

Untuk mewujudkan pelayanan prima yang berorientasi pada kepuasan pelanggan harus didukung dari segala aspek baik sumber daya manusia, sarana prasarana, metode, lingkungan baik internal maupun eksternal, serta manajemen yang baik pula. Sarana prasarana ini diharapkan mampu memfasilitasi segala aspek di bidang kesehatan berkaitan dengan pelayanan publik yang nantinya dapat berdampak pada peningkatan mutu dan kualitas serta peningkatan kepercayaan dan kepuasan pelanggan terhadap RSUD tersebut (Mahardikawanto, 2013: 5).

Pada dasarnya, kinerja karyawan pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan sudah dikatakan baik. Berawal dengan kinerja yang baik itulah diharapkan dapat menghasilkan *output* pelayanan yang sesuai. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kedisiplinan (X₁)

Pengertian Kedisiplinan

Menurut Darmawan (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rahayu Mahyanaila (2016) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kedisiplinan Kerja

Hasibuan (2000: 195) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan.

Indikator disiplin kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya Hasibuan (2003):

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja
- e. Menggunakan peraturan kantor dengan baik

Lingkungan kerja (X₂)

Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Menurut supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan, mengamankan dan kesan betah pekerja dan lain sebagainya.

Faktor-faktor lingkungan kerja

Menurut sudarmayanti (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kebersihan
- b. Pertukaran Udara
- c. Penerangan
- d. Keamanan
- e. Kebisingan
- f. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Septianto (2010: 17) yaitu :

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

Kinerja Karyawan (Y)

Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wahyuddin (2006: 6) menerangkan bahwa pengertian kinerja adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selama berada pada suatu organisasi atau Instansi sebagai tempat mereka bekerja, yaitu :

- a. Disiplin kerja,
- b. Lingkungan kerja,
- c. Kualitas kehidupan kerja.

Pengukuran Kinerja karyawan

Menurut Narmodo dan Wajdi (2009) ada 5 faktor dalam penilaian kinerja yaitu :

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Supervisi
- d. Kehadiran
- e. Konservasi

Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2002: 378) yaitu :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Keandalan karyawan
- d. Kehadiran

Konsep Hipotesis

H₁: Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini dilakukan di Instalasi Bedah Sentral (IBS) pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan Jl. Kusuma Bangsa No. 07 Lamongan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Instalasi Bedah Sentral (IBS) pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan berjumlah 39 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji t, digunakan untuk melihat signifikansi variable

independent mempengaruhi variable dependen secara individu (Dermawan (2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut Tabel 1 hasil uji hipotesis (Uji t). Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kedisiplinan (X₁), lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) secara individual atau parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak.

Table 1 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t table	Keterangan
X ₁	8.106	2,026	Signifikan
X ₂	2.425	2,026	Signifikan

Dilihat dari tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa X₁ dan X₂ memiliki t hitung > t tabel. Dapat disimpulkan bahwa X₁ dan X₂ berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial. Sehingga Hipotesis pertama dan kedua diterima.

Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data menemukan bahwa kedisiplinan mampu meningkatkan kinerja karyawan Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUD Dr. Soegiri Lamongan. Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu instansi, dengan kedisiplinan yang tinggi maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu dan bertanggungjawab. Diharapkan dengan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi pula.

Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain dalam

meningkatkan prestasi kerja (Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim, 2015). Penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang telah dilakukan oleh Liana (2020); La Ode Hasan Idris, Samdin, La Ode Kalimin (2019) dan Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Jika karyawan tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang kurang baik pula. Disiplin kerja sangat penting untuk menentukan penilaian kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Kondisi lingkungan yang nyaman, kondusif maka akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan dalam organisasi. Jadi lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai tersebut (Liana 2020).

Oleh karenanya perusahaan atau instansi perlu memperhatikan masalah lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan tersebut menjadi nyaman dan betah untuk bekerja sehingga diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Budianto dan Katini (2015); Rahmawanti dkk (2014); dan Liana (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, melalui kedisiplinan yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pribadi maupun berkerjasama akan selesai dengan baik.

Lingkungan kerja terbukti mampu mendorong kinerja karyawan Instalasi bedah Sentral (IBS) RSUD Dr. Soegiri Lamongan. Karyawan Instalasi bedah Sentral (IBS) pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan menginginkan kondisi lingkungan kerja yang aman guna memberikan kenyamanan pada saat mereka bekerja yang meningkatkan semangat atau etos kerja yang tinggi pada karyawan perusahaan tersebut. Selain itu, Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah agar dapat dibuat aturan-aturan lagi yang dapat diterapkan agar karyawan Instalasi bedah Sentral (IBS) pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan lebih termotivasi lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran. 2009. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo". Dalam *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Volume 4 No. 2. Hal 2397-2413. Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. "Pengaruh Kompensasi dan

- Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar". *Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi. Cetakan ke delapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem". Tarakanita.
- Mahardikawanto. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Dr. M. Ashari Pemalang". *Skripsi. Semarang : Universitas Negeri Semarang*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2006. *"Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1, Terjemahan"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *"Manajemen Personalia"*. Edisi Revisi, Ghalia Indonesia: Jakarta
- Rahayu Mahyanaila. 2016. *"Manajemen"*. Addar Press: Jakarta.
- Runtunuwu, Hiskia Jonest. Lapijan, Joyce dan Dotulong, Lucky. 2015. "Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado". *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3. Manado : Universitas Sam Ratulangi Manado
- Septianto, Dwi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)". *Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wahyuddin, dan Parlinda. 2006. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta". *Program Pascasarjana*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wardana. (2008). "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol II. No.1.