

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru

Assyifa Fitria Wahdati, Andri Nur Rahman, Abdurrahman Sidiq
Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi, Universitas Borneo Lestari,
assyifa291002@gmail.com

ABSTRACT

Human Resource (HR) are an important element in organizational life, because the success of an organization really depends on the human resources within the organization to achieve its goals. The purpose of this study is to identify the motivation, work environment, and performance of employees at Nirwana Banjarbaru General Hospital, and to measure the influence of motivation and work environment on employee performance at Nirwana Banjarbaru General Hospital. This research is quantitative with an associative approach. The population and sample group consist of all employees of RSUD Nirwana Banjarbaru, selected through random sampling techniques with a total sample of 128 employees. The research instrument used is a questionnaire, and data analysis is conducted using univariate and bivariate analysis methods. The spearman rank results show that there is no influence from motivation variables ($p=0.063$, $r=0.165$) and the work environment ($p=0.520$, $r=0.057$) on employee performance. Then the t test results show that there is no influence from the motivation variable ($t_{count} (1,154) < t_{table} (1,657)$ or sig value = $0,251 > 0,05$), work environment ($t_{count} (-0,019) < t_{table} (1,657)$ or sig value = $0,985 > 0,05$) The conclusion of this research is that motivation and work environment do not influence the performance of employees at RSUD Nirwana Banjarbaru.

Keywords : Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam kehidupan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada SDM yang ada dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru, serta mengukur pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Kelompok populasi dan sampel terdiri dari seluruh karyawan RSUD Nirwana Banjarbaru, yang dipilih melalui teknik random sampling dengan jumlah sampel keseluruhan 128 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dan data analisis menggunakan metode analisis univariat dan bivariat. Hasil *spearman rank* menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel motivasi ($p=0,063$, $r=0,165$), lingkungan kerja ($p=0,520$, $r=0,057$) terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel motivasi ($t_{hitung} (1,154) < t_{tabel} (1,657)$ atau nilai sig = $0,251 > 0,05$), lingkungan kerja ($t_{hitung} (-0,019) < t_{tabel} (1,657)$ atau nilai sig = $0,985 > 0,05$). Kesimpulan penelitian ini ialah motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Nirwana Banjarbaru.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

INTRODUCTION / PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam kehidupan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu disiplin ilmu dan seni yang bertujuan

untuk mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, suatu instansi harus memiliki pegawai yang disiplin, memiliki *skill*, pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan prestasi.

Dalam penelitian ini penulis meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi dan lingkungan kerja baik maka itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Wursanto (2005) motivasi adalah dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, jika perusahaan menginginkan kinerja yang optimal, maka perusahaan harus memotivasi karyawan agar mereka mau dan bersedia menginvestasikan waktu, tenaga, dan pikiran mereka untuk pekerjaan. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan semangat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman akan memberikan rasa malas bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan secara optimal, sehat, aman, dan kenyamanan terjaga.

Pada dasarnya motivasi dan lingkungan kerja ini menjadi hal yang harus dijaga oleh pihak manajemen, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berusaha lebih keras untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di rumah sakit dapat meningkatkan kinerja karyawan nya karena memberikan dampak positif pada produktivitas, motivasi, dan kepuasan karyawan. Berdasarkan dukungan teori ini peneliti ingin membuktikan teori tersebut dan semoga dapat berkontribusi dengan Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru dapat memberikan inspirasi kepada pihak manajemen rumah sakit untuk bisa memperhatikan faktor motivasi dan lingkungan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru. Hipotesis dalam penelitian ini 1) Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru, 3) Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru, 4) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru.

METHODS / METODE

Jenis metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan rancangan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru yang berlokasi di Jl. Panglima Batur Timur No. 42 Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Waktu penelitian ini dilakukan maksimal 1 bulan.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang ada pada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru dengan jumlah 189 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan pada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru. Dengan kriteria karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru yang bersedia mengisi kuesioner. Dalam menentukan besaran sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus slovin.

Pada penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui jurnal, buku, internet dan sumber-sumber lainnya, terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Dan melalui pembagian kuesioner teknik ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada

karyawan pada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru yang diukur dengan menggunakan skala likert 1-5, dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Motode analisis data yang digunakan pertama-tama melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang akan digunakan, setelah itu melakukan uji univariat dan bivariat. Dalam uji bivariat menggunakan uji *spearman rank*.

RESULT / HASIL

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dengan jumlah 10 butir pertanyaan untuk masing-masing variabel, berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang ada maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4 1 Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	
Motivasi (X1)	P1	0,424	0,361	VALID
	P3	0,408	0,361	VALID
	P4	0,649	0,361	VALID
	P5	0,535	0,361	VALID
	P6	0,642	0,361	VALID
	P7	0,792	0,361	VALID
	P8	0,896	0,361	VALID
	P9	0,450	0,361	VALID
	P10	0,469	0,361	VALID
	Lingkungan Kerja (X2)	P1	0,688	0,361
P2		0,823	0,361	VALID
P3		0,903	0,361	VALID
P4		0,741	0,361	VALID
P5		0,659	0,361	VALID
P6		0,758	0,361	VALID
P7		0,764	0,361	VALID
P8		0,759	0,361	VALID
P9		0,712	0,361	VALID
P10		0,813	0,361	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa variabel motivasi terdapat 9 pertanyaan yang valid dan untuk variabel lingkungan kerja semua pertanyaan dikatakan valid. Untuk pertanyaan yang tidak valid tidak digunakan dalam kuesioner penelitian.

Tabel 4 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Motivasi (X1)	0,665	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,914	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 variabel motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,6. Ini mengindikasikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini dianggap memiliki reliabilitas yang baik.

Karakteristik Responden

Data responden sebanyak 128 orang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan jenis pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 3 Karakteristik Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 30	92	71,9%
31 – 40	29	22,7%
41 – 50	6	4,6%
51 - 63	1	0,8%
Jumlah	128	100%

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	46	35,9%
Perempuan	82	64,1%
jumlah	128	100%

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	17	13,3%
SMK	11	8,6%
D3	58	45,3%
D4	2	1,6%
S1	38	29,7%
S2	2	1,6%
S3	0	0%
Jumlah	128	100%

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Paramedis	74	57,8%
Non paramedis	54	42,2%
Jumlah	128	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas berusia 20-30 tahun sebesar 71,9% dan paling sedikit usia 51-63 sebesar 0,8%. Berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 64,1% dan laki-laki sebanyak 35,9%. Berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas responden

terbanyak yaitu D3 sebesar 45,3% dan paling sedikit S3 sebanyak 0%. Berdasarkan jenis pekerjaan mayoritas responden adalah paramedis sebesar 57,8% dan non paramedis sebesar 42,2%.

Uji univariat

Tabel 4 4 Hasil Uji Univariat

Motivasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	70	54,7%
Sedang	58	45,3%
Rendah	0	0%
Jumlah	128	100%
Lingkungan Kerja	Frekuensi	Persentase
Tinggi	83	64,8%
Sedang	45	35,2%
Rendah	0	0%
Jumlah	128	100%
Kinerja Karyawan	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	1	0,8%
Baik	85	66,4%
Sedang	42	32,8%
Jumlah	128	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel motivasi diperoleh karyawan yang merasa motivasi tinggi sebanyak 54,7%, motivasi sedang 45,3%, dan motivasi rendah 0%. Berdasarkan tabel lingkungan kerja karyawan yang merasa tinggi sebanyak 64,8%, sedang 35,2%, dan rendah 0%. Berdasarkan kinerja karyawan yang nilainya sangat baik sebanyak 0,8%, baik 66,4%, dan sedang 33,8%.

Uji Bivariat Spearman Rank

Tabel 4 5 Hasil Uji Spearman Rank

Variabel	Kinerja Karyawan						p-value	kerataan	Arah Hubungan	Signifikan		
	Cukup		Baik		Sangat baik						Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%				
Motivasi												
Tinggi	18	14%	52	41%	0	0%	70	55%	0,063	0,165	Positif	Tidak Signifikan
Sedang	24	19%	33	26%	1	1%	58	45%				
Rendah	0	0%	0	0%	0	0%	0	0				
Total	42	33%	85	66%	1	1%	128	100%				
Lingkungan Kerja												
Tinggi	26	20%	57	45%	0	0%	83	65%	0,520	0,057	Positif	Tidak Signifikan
Sedang	16	13%	28	22%	1	1%	45	35%				
Rendah	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%				
Total	42	33%	85	66%	1	1%	128	100%				

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji *spearman rank* untuk tingkat keeratan variabel motivasi dan kinerja karyawan diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,165 artinya

tingkat kekuatan korelasi antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah sangat lemah. Untuk arah hubungan variabel motivasi dengan kinerja karyawan bernilai positif yaitu 0,165, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah. Untuk melihat signifikansi kedua variabel motivasi dengan kinerja karyawan diketahui nilai signifikansi atau *sig.(2-tailed)* sebesar 0,063. Karena nilai *sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan RSUD Nirwana Banjarbaru.

Untuk tingkat keeratan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,057 artinya tingkat kekuatan korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sangat lemah. Untuk arah hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bernilai positif yaitu 0,057, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah. Untuk melihat signifikansi kedua variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diketahui nilai signifikansi atau *sig.(2-tailed)* sebesar 0,520. Karena nilai *sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan RSUD Nirwana Banjarbaru.

DISCUSSION / PEMBAHASAN

1. Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan RSUD Nirwana Banjarbaru

Hasil penelitian secara statistik menggunakan uji *spearman rank* menunjukkan hasil bahwa motivasi bernilai positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan di RSUD Nirwana Banjarbaru. Temuan dari penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Adha (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) yang juga meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Caroline (2016) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

2. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan RSUD Nirwana Banjarbaru

Dari hasil uji *spearman rank* menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja bernilai positif tetapi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan di RSUD Nirwana Banjarbaru. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan oleh Bayu (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Logahan (2012) yang mana penelitian tersebut juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

CONCLUSION / KESIMPULAN

1. Dari hasil uji univariat untuk motivasi karyawan pada RSUD Nirwana Banjarbaru dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang termotivasi tinggi sebanyak 70 atau 55%, untuk karyawan yang termotivasi sedang sebanyak 58 atau 45%, dan untuk karyawan yang termotivasi rendah tidak ada.

2. Untuk variabel lingkungan kerja karyawan pada RSUD Nirwana Banjarbaru dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang merasa lingkungan kerja tinggi sebanyak 83 atau 65%, untuk karyawan yang merasa lingkungan kerja sedang sebanyak 45 atau 35%, dan untuk karyawan yang merasa lingkungan kerja rendah tidak ada.
3. Untuk variabel kinerja karyawan pada RSUD Nirwana Banjarbaru dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan yang nilai nya sangat bagus sebanyak 1 atau 1%, untuk kinerja karyawan yang nilai nya baik sebanyak 85 atau 66%, dan untuk kinerja karyawan yang nilai nya sedang sebanyak 42 atau 33%.
4. Dari hasil uji *spearman rank* untuk variabel motivasi dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.
5. Dari hasil uji *spearman rank* untuk variabel lingkungan kerja dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

ACKNOWLEDGMENT / PENGAKUAN

Jurnal artikel ini ditulis oleh Assyifa Fitria Wahdati¹, Andri Nor Rahman², Abdurrahman Sidiq³ dari Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi Universitas Borneo Lestari, berdasarkan hasil penelitian pada pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru amndapatkan dukungan dari pihak-pihak yang ikut terlibat dalam proses penelitian yang dilakukandi RSUD Nirwana Banjarbaru. Serta mendapatkan dana bantuan dari pihak lain secara personal. Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan.

REFERENCE / REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Auzan, (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA Batan) Yogyakarta.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191- 200.
- Caroline, Inaray Jelita dan Olivia S. Nelwan dan Viktor P. K. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado" (online), (<http://ejournal.unsrat.ac.id>, diakses pada tanggal 14 Agustus 2017).
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI *Lifeinsurance*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas*, PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2012
- Logahan, J. M. (2012). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CM Mum indonesia. *Binus business review*, 3(1), 573- 586.
- Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016)
- Notoatmodjo. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika

- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Cetakan Ke-19. Bandung: Alfabeta
- Surjosuseno, Daniel. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastik” (online), (<http://media.neliti.com>, diakses pada tanggal 14 Agustus 2017).
- Wijayanti, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Non Medis) Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017
- Wursanto, Ignasius, Dasar-dasar Ilmu Organisasi Edisi II; Yogyakarta: Andi 2005