

SKRIPSI



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK SITTI KHADIJAH
KOTA MAKASSAR TAHUN 2025**

***THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT SITTI KHADIJAH MOM AND CHILD HOSPITAL IN
MAKASSAR CITY IN 2025***

FATMI NURYANTI

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN & KESEHATAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

2025



SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK SITTI KHADIJAH KOTA MAKASSAR TAHUN 2025

Diajukan Kepada Prodi Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan
Kesehatan Universitas Negeri Makassar Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Mendapatkan Gelar Sarjana Kesehatan

FATMI NURYANTI

220304502088

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN & KESEHATAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dihadapan panitia ujian skripsi untuk memperoleh gelar **Sarjana Kesehatan** pada jurusan Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Keolahragaan Dan Kesehatan Universitas Negeri Makassar

Nama : Fatmi Nuryanti

NIM : 220304502088

Judul Skripsi: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Sitti Khadijah Kota Makassar Tahun 2025”

Makassar, 29 Oktober 2025

Disetujui Oleh :

Pembimbing I : Abdul Rahman, S.Or., M.Pd (.....)

Pembimbing II : Meliana Handayani, S.KM., M.Kes (.....)

HALAMAN KEASLIAN

Saya yang betanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar. Bila kemudian hari ternyata pernyataan saya terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Makassar.

Yang membuat pernyataan:

Nama : Fatmi Nuryanti

NIM : 220304502088

Tanggal : 15 September 2025

PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai Sivitas Akademik Universitas Negeri Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fatmi Nuryanti
NIM : 220304502088
Program Studi : Administrasi Kesehatan
Fakultas : Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas skripsi saya yang berjudul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Sitti Khadijah Kota Makassar Tahun 2025”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Non eksklusif ini Universitas Negeri Makassar berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta, serta tidak dikomersialkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Makassar
Pada tanggal : 15 September 2025

Yang Menyatakan

Fatmi Nuryanti
220304502088

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Abdul Rahman, S.Or., M.Pd
NIP 197906062008011013

Meliana Handayani, S.KM., M.Kes
NIP 199208042022032007

MOTTO

"Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan, *Prove Them Wrong*"

"Gonna fight and don't stop, until you are proud"

"Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi sabar sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang - gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan"

ABSTRAK

Fatmi Nuryanti, 2025. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Sitti Khadijah Kota Makassar Tahun 2025.* Program Studi Administrasi Kesehatan, Fakultas Ilmu Keolahragaan Dan Kesehatan. Universitas Negeri Makassar (Dibimbing oleh Abdul Rahman, S.Or., M.Pd dan Meliana Handayani, S.KM., M.Kes).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Sitti Khadijah Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA Sitti Khadijah, dengan jumlah sampel sebanyak 138 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel dan SPSS versi 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi <0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di RSIA Sitti Khadijah Kota Makassar.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, RSIA Sitti Khadijah.*

ABSTRACT

Fatmi Nuryanti, 2025. *The Influence of the Work Environment on Employee Performance at Sitti Khadijah Mother and Child Hospital in Makassar City in 2025. Department of Health Administration, Faculty of Sports and Health Sciences, Universitas Negeri Makassar. (Supervised by Abdul Rahman, S.Or., M.Pd. and Meliana Handayani, S.KM., M.Kes).*

This study aims to determine the influence of the work environment on employee performance at Sitti Khadijah Mother and Child Hospital in Makassar City. This research is a quantitative study using a cross-sectional design. The population in this study consisted of all employees of Sitti Khadijah Hospital, with a total sample of 138 respondents determined using the Slovin formula and simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Microsoft Excel and SPSS version 22. The results showed a significant influence between the work environment and employee performance, with a significance value of <0.05 ($0.000 < 0.05$). This indicates that the work environment has a positive effect on improving employee performance at Sitti Khadijah Mother and Child Hospital in Makassar City.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Sitti Khadijah Hospital.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Azza Wa Jalla yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Sitti Khadijah Kota Makassar Tahun 2025”*. Skripsi ini di ajukan dalam rangka menyelesaikan studi strata satu untuk mencapai gelar sarjana kesehatan dari Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak menutup kemungkinan ditemukan kekurangan dan kekeliruan baik yang menyangkut isi dan teknik penulisannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan masukannya untuk menyempurnakan skripsi ini. Banyaknya hambatan dan kendala yang dialami oleh penulis dalam menyusun skripsi ini, namun karena campur tangan Allah SWT yang sangat dirasakan oleh penulis.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis sadar bahwa ternyata tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung dan untuk itu penulis menyampaikan banyak-banyak terimakasih dan penghargaan yang setinggi tingginya kepada:

1. **Prof. Dr. Karta Jayadi, M.Sn.** Selaku **Rektor** Universitas Negeri Makassar yang telah memberikan kesempatan untuk berproses dan menyelesaikan studi Sarjana Kesehatan di Universitas Negeri Makassar
2. **Prof. Dr. Hasmyati, M.Kes** Selaku **Dekan** Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Makassar
3. **Andi Atssam Mappanyukki, S.Or., M.Kes** Selaku **Ketua Program Studi Adminitrasi Kesehatan** yang selalu memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan studi sesuai waktu yang telah ditetapkan.
4. **Abdul Rahman, S.Or., M.Pd** selaku **dosen pembimbing I** dan **Meliana Handayani S.KM., M.Kes** selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta keikhlasan hati memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga selama penyusunan skripsi.
5. **Dian Anggraeni Rachman, S.KM., M.Kes** selaku **penguji I** dan **Mujtahidah, S.KM., M.Kes** selaku **penguji II** saya yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta keikhlasan hati memberikan bimbingan, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga selama penyusunan skripsi.
6. **Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Program Studi Administrasi Kesehatan** Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan, Universitas Negeri Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat

bermanfaat selama menempuh pendidikan sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.

7. **Plt. Direktur RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar beserta jajarannya**, yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan membantu saya dalam melakukan penelitian di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.
8. **Superhero dan panutan**, ayahanda tercinta Efendi terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku kuliah, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan dan semangat serta selalu mengajarkan kebaikan dalam hidup penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan panjang umur karena ayah harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
9. **Pintu surgaku, Ibunda tercinta Ramlah** yang selalu menjadi penyemangat penulis dan menjadi sandara terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti – hentinya memberikan motivasi yang luar biasa. Terimakasih untuk doa – doa yang selalu diberikan untuk penulis, terimakasih selalu berjuang untuk penulis, berkat doa serta dukungannya sehingga penulis bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan panjang umur karena ibu harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis
10. **Kepada adik saya Fani Putri Damayanti Efendi dan Fina Damayanti** terimakasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materi, terimakasih juga atas segala motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
11. **Seluruh keluarga tercinta sepupuh, kakek, nenek, paman dan tante**. Orang yang berjasa dalam kehidupan penulis yang telah mendidik penulis dari dulu hingga sekarang. Terima kasih telah memberikan kasih sayang dan menjadi penyemangat penulis. Terima kasih atas do'a dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.
12. **Teruntuk sahabat tersayang penulis sejak SMA** yang menemani dan tetap bersama di masa perkuliahan ini Alya, Mayya, Sasa, Hume, Mia, Ridwan terima kasih sudah banyak memberikan memori baik dan dukungan semangat kepada penulis
13. **Sashi, Nadia, Adel, Atya, Nunu, Ceca, Dilla, Dinda, Maryam, Nurul, Salsa, Titah, Wana, Maul** selaku teman terdekat penulis yang menjadi tempat berbagi cerita dan dukungan dalam masa pendidikan dan penulisan skripsi penulis.

14. **Sahabat penulis dari semester satu, Aqila, Fara, Thiara, Israq, Nisa** yang senantiasa membantu, memberikan saran dan motivasi penulis selama masa perkuliahan.
15. **Posko 6 Bonto Kio** terimakasih telah bertukar kisah, saling menyemangati dan telah berjuang bersama, menemani, memotivasi penulis selama proses pembuatan skripsi ini.
16. **Sahabat – sahabat penulis** yang tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan banyak terima kasih ada dukungan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini
17. **Kepada seseorang** yang bersama penulis dan tidak bisa penulis sebut namanya, terimakasih telah menjadi rumah untuk melepas keluh kesah, segala usaha yang diberikan mulai dari waktu, dukungan, doa dan support dalam proses skripsi ini sampai selesai.
18. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih untuk diri saya sendiri, Fatmi Nuryanti atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini, terima kasih karena telah berjuang sejauh ini, terima kasih telah berusaha keras untuk menyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar kendali dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun prosesnya, meski harus menghadapi kegagalan. kebingungan, perasaan ingin menyerah, terima kasih karena telah jujur pada rasa takut, namun tidak membiarkan rasa takut itu membatasi langkah, karena keberanian bukanlah ketiadaan rasa takut, melainkan keinginan untuk tetap bergerak meski takut masih melekat erat, dan paling penting terima kasih karena sudah berani memilih, memilih mencoba, memilih untuk belajar, dan memilih untuk kuat untuk menyelesaikan apa yang telah kamu mulai, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan. *i wanna thank me for just being me at all times.*

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua. Semoga segala kebaikan dan hal baik diberkahi serta menjadi amal baik.

Makassar, 30 November 2025

Fatmi Nuryanti

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR SINGKATAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Fungsi - Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
C. Lingkungan Kerja.....	17
1. Pengertian Lingkungan Kerja	17
2. Manfaat Lingkungan Kerja	18
3. Aspek – Aspek Lingkungan Kerja	19
4. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	20
5. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
6. Indikator Lingkungan Kerja	22
D. Kinerja Karyawan	24
1. Pengertian Kinerja.....	24
2. Tujuan Dan Manfaat Kinerja	25

3. Indikator Kinerja	27
4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	28
E. Kerangka Teori.....	30
F. Kerangka Konsep.....	30
G. Hipotesis.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Waktu dan Tempat Penelitian	32
C. Desain Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Definisi Operasional Variabel.....	35
G. Instrumen dan Perangkat Penelitian.....	41
H. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdaarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan kerja karyawan	45
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.6 Tabulasi Silang Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.7 One- sampel Kolmogorov Smirnov	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas	49
Tabel 4.9 Hasil Transformasi Data Linearitas	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Sederhana	52
Tabel 4.12 Hasil Uji-t.....	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	54

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A

Lampiran A.1 Surat Keterangan Lulus Seminar	68
Lampiran A.2 Surat Pembimbingan Skripsi	69
Lampiran A.3 Surat Penelitian Tugas Akhir.....	70
Lampiran A.4 Surat Izin Penelitian Di RSIA Sitti Khadijah	71
Lampiran A.5 Surat Tugas/Izin Penelitian.....	72

LAMPIRAN B

Lampiran B.1 Informed Consent	73
Lampiran B.2 Kuesioner Penelitian	74

LAMPIRAN C

Lampiran C.1 Tabulasi Data	77
Lampiran C.2 Output Analisis Data Univariat (Data Pribadi).....	84
Lampiran C.3 Output Analisis Data Univariat (Data Khusus)	85
Lampiran C.4 Output Analisis Data Bivariat.....	86

LAMPIRAN D

D. Lampiran Dokumentasi	90
-------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori Gibson 2004	30
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	30
Gambar 2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50

DAFTAR SINGKATAN

RSIA	: Rumah Sakit Ibu dan Anak
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
AC	: Air Conditioner atau pendingin ruangan
SPSS	: Perangkat lunak statistik yang digunakan untuk mengolah data penelitian
DIII	: Diploma III
S1	: Strata 1 (Sarjana)
S2	: Strata 2 (Magister)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aset paling penting ialah sumber daya manusia bagi setiap instansi dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Keberhasilan instansi, termasuk rumah sakit, tidak semata-mata mengandalkan untuk ketersediaan teknologi maupun fasilitas yang dimiliki, melainkan juga pada kualitas serta peran tenaga kerjanya sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Kinerja optimal tercermin dalam produktivitas, disiplin, serta kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam konteks layanan kesehatan, kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi keselamatan pasien, kualitas layanan, serta kepuasan pengguna layanan. Penurunan kinerja dapat menyebabkan kegagalan layanan, yang mengakibatkan menurunnya kepercayaan publik. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja menjadi salah satu aspek esensial dalam pengelolaan rumah sakit. Sejumlah penelitian terdahulu mengungkapkan jika kondisi lingkungan kerja berperan penting serta mempunyai pengaruh besar pada kinerja tenaga kerja (Wanda Wanda et al., 2024).

Suasana di tempat kerja mencakup seluruh bentuk sarana, prasarana, serta kondisi sosial yang mendukung aktivitas karyawan. Faktor fisik dalam lingkungan kerja termasuk pencahayaan, pengaturan ruang, ventilasi, temperatur, tingkat suara bising, hingga kerapian area kerja. Sementara itu, aspek non-fisik mencakup interaksi antarpegawai, pola kepemimpinan,

komunikasi, budaya organisasi, serta iklim kerja. Kedua dimensi ini saling berkaitan dalam menciptakan kenyamanan serta meningkatkan dorongan performansi karyawan. Suasana Tempat kerja yang positif mampu memacu semangat, menumbuhkan loyalitas, serta meningkatkan kualitas kinerja. Sebaliknya, apabila kondisi kerja kurang mendukung, tekanan dapat muncul, memicu konflik, serta menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, suasana tempat kerja menjadi salah satu elemen strategis yang harus mendapat perhatian serius dalam manajemen organisasi (AL-Ghwary et al., 2024).

Hasil penelitian internasional menegaskan jika lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam menentukan kinerja. dalam *Frontiers in Psychology* di Swiss mengungkapkan jika lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan komitmen karyawan sekaligus mendorong pencapaian tugas secara optimal (Zhenjing et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Oyedeji et al. menegaskan jika perancangan lingkungan kerja fisik yang optimal mampu menekan stres fisiologis serta mendorong peningkatan produktivitas karyawan (Oyedeji et al., 2025).

Penelitian nasional juga mendukung kesimpulan jika lingkungan kerja memengaruhi kinerja. Kamilah dan Kurniawati menemukan hal ini memperlihatkan jika kualitas lingkungan kerja mempunyai kontribusi penting pada kinerja tenaga paramedis di rumah sakit (Kamilah & Kurniawati, 2021). dalam *Journal of Management Science Publications* memperlihatkan jika lingkungan kerja serta motivasi secara bersamaan mempunyai dampak signifikan pada kinerja staf rumah sakit non-medis (Desiana, 2025). Penelitian

oleh Pakpahan dan Syahreza juga mengonfirmasi jika faktor motivasi serta lingkungan kerja meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan (Pakpahan & Syahreza, 2025). Hal ini memperlihatkan jika, baik untuk staf medis maupun non-medis, lingkungan kerja tetap menjadi faktor penentu dalam hasil kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rijalul et al. di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar menemukan jika faktor tempat kerja serta organisasi sangat mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina. Temuan ini menegaskan jika kondisi kerja di rumah sakit di wilayah Makassar masih menghadapi berbagai tantangan, baik fisik maupun non-fisik. Sarana kerja yang tidak nyaman, beban kerja yang berlebihan, serta komunikasi yang tidak efektif berpotensi mengurangi kinerja tenaga kesehatan. Mengingat beban yang semakin berat pada rumah sakit akibat tuntutan masyarakat, manajemen diharuskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, peran lingkungan kerja sangat relevan dalam mendukung kualitas layanan kesehatan di wilayah ini (Rijalul et al., 2024).

Berdasarkan data observasi di RSIA Sitti Khadijah, kinerja karyawan pada tahun 2023 dengan total 246 karyawan memperlihatkan jika 10,16% mendapatkan penilaian sangat baik, 20,33% mendapatkan penilaian baik, 64,23% mendapatkan penilaian memadai, 5,28% mendapatkan penilaian buruk, serta 0% mendapatkan penilaian sangat buruk. Sementara itu, pada tahun 2024 dengan 210 karyawan, 18,10% mendapatkan penilaian sangat baik, 4,76% mendapatkan penilaian baik, 76,19% mendapatkan penilaian memadai, 4,76%

mendapatkan penilaian buruk, serta 0% mendapatkan penilaian sangat buruk. Data ini memperlihatkan penurunan kinerja di kategori baik sejumlah 15,57%, meskipun terdapat peningkatan di kategori sangat baik sejumlah 7,94%. Namun, dominasi kinerja di kategori memadai memperlihatkan jika sebagian besar karyawan belum mencapai standar optimal. Fakta ini semakin diperkuat dengan adanya karyawan yang masih menerima penilaian buruk. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika kinerja karyawan RSIA Sitti Khadijah belum mencapai potensi penuhnya.

Selain itu, indikator absensi juga memperlihatkan adanya masalah disiplin. Menurut Sheavy Diani dkk. tingkat absensi serta keterlambatan karyawan mempunyai dampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi tingkat keterlambatan, semakin rendah kinerja karyawan yang dicapai (Sheavy Diani et al., 2023). Pengamatan di RSIA Sitti Khadijah memperlihatkan jika tingkat keterlambatan pada Oktober 2024 sejumlah 18,12%, November 16,91%, serta Desember 22,96%. Terdapat peningkatan keterlambatan sejumlah 6,05% dari November hingga Desember 2024. Memasuki tahun 2025, tingkat keterlambatan terus berubah, yakni pada Januari Sebesar 25,57%, Februari 29,16%, Maret 25,00%, April 24,92%, Mei 23,00%, Juni 23,10% serta Juli menjadi 22,95%. Terdapat peningkatan total sejumlah 6,04% dari November 2024 hingga Juli 2025. Data ini memperlihatkan jika sebagian karyawan masih kurang disiplin dalam mematuhi jam kerja. Kondisi ini berpotensi mengurangi efektivitas layanan rumah sakit.

Kinerja yang belum optimal serta tingginya angka keterlambatan menjadi indikator jika lingkungan kerja harus menjadi perhatian utama. Lingkungan kerja fisik yang tertata baik dengan fasilitas pendukung yang memadai hal ini mampu menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Di sisi lain, aspek non-fisik, seperti hubungan kerja harmonis serta komunikasi yang efektif, juga penting serta kepemimpinan yang positif mampu meningkatkan motivasi. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak kondusif berpotensi menurunkan disiplin, melemahkan semangat kerja, serta menghambat produktivitas (Hussain et al., 2025). Dengan demikian, penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja serta kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan di RSIA Sitti Khadijah relevan untuk dilakukan.

Lingkungan kerja berfungsi penting dalam menunjang kinerja tenaga kesehatan. Kondisi suasana tempat kerja yang baik akan menciptakan rasa aman, nyaman, serta mendukung karyawan dalam memberi pelayanan maksimal kepada pasien. Sebaliknya, suasana tempat kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan karyawan cepat merasa lelah, kurang fokus, serta berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan.

Berdasarkan data inventaris di RSIA Sitti Khadijah, fasilitas fisik yang dipergunakan karyawan memang tersedia, namun sebagian besar sudah berusia lama. Misalnya kipas angin merk national yang sudah lama dipergunakan di ruangan tertentu, meja serta kursi kerja yang tercatat sejak tahun 2015–2016, serta rak besi berkas dari tahun 2012 yang masih dipakai hingga saat ini.

Kondisi tersebut memperlihatkan jika meskipun fasilitas tersedia, namun kualitas serta kenyamanannya semakin berkurang karena faktor usia pakai.

Selain itu, ruang kerja yang relatif sempit dengan penataan sederhana, hanya dilengkapi meja, kursi, serta rak berkas, juga membatasi ruang gerak tenaga kesehatan. Sirkulasi udara pun kurang optimal, sehingga suhu ruangan sering kali terasa panas akibat paparan sinar matahari maupun terlalu dingin saat hujan. Minimnya penggunaan pendingin ruangan (AC) serta kipas angin yang sudah lama menambah ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini berpotensi menurunkan semangat, membuat lebih cepat lelah, serta menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif.

Tidak hanya faktor fisik, aspek non fisik juga turut memengaruhi kinerja. Hubungan kerja yang belum selalu harmonis, komunikasi antar rekan kerja yang kurang lancar, serta koordinasi yang tidak optimal dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam pembagian tugas. Kondisi tersebut pada akhirnya memengaruhi motivasi kerja, efektivitas tim, hingga kualitas pelayanan kepada pasien. Lingkungan kerja yang baik, baik dari sisi fisik maupun non fisik, sangat dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman, bersemangat, serta memberi pelayanan optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan RSIA Sitti Khadijah Kota Makassar Tahun 2025”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian yang muncul ialah, apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di RSIA Sitti Khadijah?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsia Sitti Khadijah.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi Lingkungan Kerja Di RSIA Sitti Khadijah.
- b. Mengidentifikasi kinerja karyawan di RSIA Sitti Khadijah.
- c. Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSIA Sitti Khadijah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Kajian ini diharapkan mampu menambah wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan, terutama di RSIA Sitti Khadijah.

2. Manfaat Praktis

a) Manfaat bagi peneliti

Hasil kajian ini dapat menjadi sarana untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan, sekaligus memperluas wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Kajian ini

juga menambah pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, khususnya dalam konteks lingkungan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit.

b) Bagi Rumah Sakit

Melalui kajian ini, diharapkan diperoleh informasi yang relevan bagi pihak manajemen RSIA Sitti Khadijah sebagai acuan dalam mengevaluasi sekaligus membandingkan kebijakan dan praktik yang telah diterapkan untuk peningkatan kinerja. Temuan dari kajian ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai pijakan dalam penyusunan kebijakan, terutama mengenai pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit.

c) Bagi Institusi Universitas Negeri Makassar

Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah sekaligus bahan bacaan bagi institusi pendidikan maupun pihak terkait, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai sumber rujukan dalam pengembangan kajian, khususnya di bidang Administrasi Kesehatan.

d) Bagi Peneliti Lain

Kajian ini diharapkan mampu memberi landasan bagi peneliti lain untuk memperluas kajian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti berikutnya dapat menggunakan indikator, metode, atau pendekatan yang berbeda sehingga hasil penelitian di masa mendatang lebih komprehensif serta dapat memperkaya literatur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Studi ini bertujuan untuk menguji bagaimana lingkungan kerja RSIA Sitti Khadijah mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan berfungsi sebagai variabel terikat dalam kajian ini, sementara lingkungan kerja dijadikan sebagai variabel bebas. Selain itu, dalam kajian ini juga bertujuan menyelidiki sejauh mana lingkungan kerja meningkatkan kinerja staf rumah sakit.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris *management*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), manajemen mempunyai dua makna, yaitu: pertama, pengelolaan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan; kedua, kepemimpinan yang bertanggung jawab atas aktivitas dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam perspektif Islam, manajemen ialah kegiatan yang berlandaskan prinsip keadilan, merupakan tindakan pemimpin yang tidak menyakiti atau menzalimi bawahannya (Sherli, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah salah satu cabang dalam manajemen yang mempunyai fokus khusus pada pengelolaan tenaga kerja. Bidang ini memegang peranan penting karena menyangkut aspek fundamental dalam keseluruhan kegiatan sumber daya manusia mempunyai peran manajerial sendiri ialah komponen yang tidak dapat dikaitkan secara terpisah

dari organisasi, baik dalam bentuk institusi maupun bisnis. Keberadaan manusia menjadi faktor utama yang menentukan arah perkembangan serta keberhasilan organisasi. Secara garis besar, SDM mencakup para pekerja yang tergabung dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Individu yang menjadi penggerak utama dalam organisasi, baik di lingkungan institusi maupun perusahaan, secara umum dipahami sebagai sumber daya manusia. Mereka dianggap sebagai aset berharga yang perlu dikembangkan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan sebuah disiplin ilmu yang menekankan pada upaya mengoptimalkan potensi individu agar mampu memberikan kontribusi yang efektif dan efisien demi tercapainya tujuan bersama antara perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

Pandangan dasar mengenai sumber daya manusia berangkat dari anggapan jika setiap pegawai mempunyai nilai sebagai manusia seutuhnya, bukan sekadar alat produksi dalam kegiatan ekonomi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemanfaatan tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan individu maupun organisasi. Supomo menyatakan jika istilah manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *man power*, yang dalam praktik seringkali disebut sebagai manajemen personel atau manajemen karyawan karena lebih menekankan pada aspek manusia dalam organisasi.

Tujuan pokok manajemen sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kontribusi produktif karyawan pada organisasi dengan memperhatikan tanggung jawab strategis, etis, serta sosial. Tujuan ini menjadi dasar bagi proses pembelajaran maupun praktik manajemen sumber daya manusia di organisasi, sekaligus mencerminkan upaya yang dilakukan manajer operasional dengan dukungan profesionalisme karyawan. Dalam praktiknya, departemen sumber daya manusia berperan membantu manajer serta pegawai dalam mewujudkan strategi organisasi dengan memberi tiga bentuk dukungan utama, yakni layanan khusus, pemberian saran, serta fungsi koordinasi (Hidayat & A. Anwar, 2024).

2. Fungsi - Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting serta menjadi elemen utama dalam sebuah sistem, karena berperan sebagai rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses ini dapat berjalan secara optimal apabila setiap fungsi manajemen diperhatikan serta diterapkan dengan baik. Menurut Rubi Babullah (2024), terdapat beberapa fungsi pokok dalam manajemen sumber daya manusia antara lain :

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan sebuah rangkaian aktivitas yang bertujuan untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja sehingga sasaran organisasi dapat tercapai. Dalam tahap ini, disusun rencana untuk menentukan posisi tenaga kerja yang mencakup berbagai aspek, antara lain pengorganisasian, pengendalian, pengembangan, integrasi, serta pemeliharaan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan menata karyawan melalui penetapan tanggung jawab, hubungan kerja, penyerahan wewenang, integrasi, serta koordinasi dalam struktur organisasi. Secara umum, organisasi berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan, serta jika dikelola dengan efektif, dapat memberi kontribusi signifikan pada pencapaian tujuan tersebut.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan serta pengadaan ialah aktivitas yang menginformasikan karyawan untuk menciptakan kerjasama dalam mencapai visi organisasi dengan pendekatan yang hemat waktu serta produktif. Umumnya, pengarahan dilakukan oleh para pemimpin yang memberi petunjuk tentang tugas serta peran karyawan. Sebaliknya, pengadaan berhubungan dengan cara menempatkan serta mengorientasikan karyawan baru agar sesuai dengan tuntutan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian ialah proses yang bertujuan untuk memastikan jika staf mengikuti kebijakan organisasi serta bekerja sesuai dengan rencana yang ada. Jika ditemukan ketidaksesuaian, perbaikan serta penyesuaian akan dilakukan. Pengawasan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, kerjasama, serta kondisi tempat kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses yang berfokus pada peningkatan kemampuan individu, baik dalam aspek teknis, teoretis, maupun konseptual, melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, serta pembinaan berkelanjutan. Program ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan kompetensi karyawan, tidak hanya untuk menunjang kinerja pada masa sekarang tetapi juga sebagai persiapan menghadapi tuntutan di masa mendatang.

f. Kompensasi

Kompensasi dapat dipahami sebagai bentuk pengakuan yang diberikan oleh organisasi untuk karyawannya, baik berupa materi, uang maupun non materi berupa barang. Dalam pemberiannya, terdapat dua prinsip utama yang harus diperhatikan, yakni keadilan serta kelayakan, di mana keadilan mengacu pada imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi atau hasil kontribusi kerja karyawan, sementara kelayakan memperlihatkan jika kompensasi yang bersangkutan sanggup memenuhi kebutuhan dasar individu menerimanya.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan proses penyelarasan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan staf sehingga, terjalin hubungan kolaborasi yang memberi manfaat timbal balik. Bagi organisasi, proses ini memberi manfaat berupa pencapaian tujuan serta keuntungan, sementara bagi karyawan, hal tersebut diwujudkan dalam bentuk imbalan atas kontribusi serta usaha yang mereka berikan. Integrasi ini menjadi salah satu faktor utama sekaligus menantang dalam manajemen sumber daya manusia

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan memelihara serta meningkatkan kondisi fisik, psikologis, serta loyalitas karyawan, sehingga tercipta rasa integritas yang kuat dalam diri mereka. Dalam pelaksanaannya, pemeliharaan harus mempertimbangkan kebutuhan individu setiap karyawan serta konsistensi organisasi, baik di dalam maupun luar organisasi.

i. Kedisiplinan

Dalam manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan menempati posisi vital karena menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Apabila kedisiplinan tidak terjaga, maka target yang telah ditetapkan organisasi akan sulit dicapai. Lebih jauh, kedisiplinan menggambarkan tingkat kesadaran dan kemauan individu dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan kondisi ketika seorang karyawan mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi. Keadaan ini dapat timbul disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain keputusan pribadi karyawan, kebijakan organisasi, berakhirnya masa kontrak, saat memasuki pensiun, atau alasan lain. Jika fungsi manajemen sumber daya manusia diterapkan dengan baik dalam pengelolaan tenaga kerja, maka proses pencapaian tujuan serta keberhasilan organisasi akan lebih mudah diwujudkan (Rubi Babullah, 2024).

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan tenaga kerja dalam organisasi dengan mendorong peningkatan produktivitas. Produktivitas di sini diartikan sebagai perbandingan antara hasil, berupa produk atau layanan, dengan sumber daya yang dipergunakan, seperti tenaga kerja, modal, bahan baku, serta energi. Secara spesifik, departemen SDM mendukung manajer ini maupun manajer fungsional agar mampu mengelola karyawan secara efektif serta efisien.

Selain tujuan umum, manajemen SDM juga mempunyai sasaran khusus, yakni menjamin tersedianya tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan organisasi. Untuk mencapainya, fungsi manajemen SDM mencakup perekrutan, pengembangan, pemanfaatan, evaluasi, serta retensi karyawan yang disesuaikan dengan jumlah serta kualifikasi yang dibutuhkan.

Secara garis besar, tujuan manajemen SDM dapat dibagi menjadi empat kelompok utama, yakni:

a. Tujuan Organisasional

Tujuan ini menekankan peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam mendukung efektivitas organisasi. Meski departemen SDM dibentuk untuk membantu para manajer, tanggung jawab utama atas kinerja karyawan tetap berada pada masing-masing manajer. Dengan demikian, departemen SDM berfungsi sebagai unit pendukung yang membantu manajer mengelola berbagai aspek terkait tenaga kerja.

b. Tujuan Fungsional

Tujuan ini menekankan pentingnya keselarasan antara kontribusi departemen SDM serta kebutuhan organisasi. Jika standar manajemen SDM tidak memenuhi tuntutan organisasi, efektivitas kinerja tenaga kerja berpotensi menurun.

c. Tujuan Sosial

Tujuan ini berhubungan dengan tanggung jawab etis serta sosial yang dimiliki organisasi dalam merespons kebutuhan serta tantangan yang ada di masyarakat. Fokus utamanya terletak pada upaya pencegahan agar aktivitas organisasi tidak menimbulkan dampak negatif pada lingkungan sosial. Apabila pengelolaan sumber daya yang ada tidak dilakukan secara efektif, maka hal tersebut dapat menimbulkan hambatan yang berpengaruh langsung pada masyarakat.

d. Tujuan Personal

Tujuan ini dirancang untuk membantu karyawan mencapai sasaran pribadi mereka, khususnya yang berpotensi meningkatkan kontribusi pada organisasi. Perhatian pada kepentingan individu menjadi penting dalam pengambilan keputusan terkait pengunduran diri, pensiun, mutasi, atau faktor motivasi yang memengaruhi kinerja. Jika aspek ini diabaikan, kepuasan serta performa karyawan bisa menurun, sehingga berisiko mendorong mereka meninggalkan organisasi.

Dalam konteks ini, manajer sumber daya manusia umumnya berperan sebagai staf yang bekerja sama dengan manajer lainnya dalam menangani

berbagai persoalan yang berhubungan dengan tenaga kerja. Namun demikian, pada prinsipnya seluruh manajer di setiap tingkatan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola karyawan di setiap unit kerja. Karena itu, perlu adanya pembagian peran serta tanggung jawab yang jelas dalam pelaksanaan operasional manajemen sumber daya manusia (Ansory, Al Fadjar Indrasari, 2018).

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rosminah lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan dan bahan yang dipergunakan, lokasi tempat bekerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok (Rosminah, 2021). Sementara itu, Hidayah et al. menyatakan jika lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas serta tanggung jawab mereka (Hidayah et al., 2022). Sedangkan Muh Iqbal definisi lingkungan kerja merujuk pada ruang yang menjadi tempat bagi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Lingkungan yang kondusif akan mendukung terciptanya kenyamanan dan sekaligus meningkatkan motivasi untuk bekerja optimal. Di samping itu, kualitas lingkungan kerja juga berimplikasi pada kondisi emosional karyawan. Misalnya, apabila seseorang merasa menyukai lingkungan tempat ia bekerja, maka ia akan lebih nyaman, terlibat aktif dalam aktivitas, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan (Muhammad Iqbal, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diartikan jika lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang terdapat di tempat kerja, baik faktor fisik seperti tata ruang serta pencahayaan, maupun faktor nonfisik seperti interaksi antar karyawan.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Fitria Marisya (2022), lingkungan kerja yang baik memberi sejumlah manfaat, antara lain:

- a. Peningkatan produktivitas akibat penurunan tingkat absensi karyawan.
- b. Peningkatan efisiensi kerja serta komitmen karyawan pada kualitas kerja.
- c. Menurunnya pengeluaran untuk layanan kesehatan serta premi asuransi.
- d. Beban Penghargaan serta upah perusahaan berkurang akibat berkurangnya klaim karyawan.
- e. Kepemilikan serta keterlibatan karyawan yang lebih kuat, yang mendorong fleksibilitas serta adaptabilitas.
- f. Reputasi perusahaan yang positif meningkatkan kemungkinan menarik talenta berkualitas tinggi melalui rasio seleksi yang lebih baik (Marisya, 2022).

Manfaat Lingkungan Kerja ialah Menciptakan Gairah Kerja, Sehingga Produktivitas serta Prestasi Kerja Meningkat, Selain itu Lingkungan Kerja Juga Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman akan membantu meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan yang kurang nyaman akan membuat pegawai kehilangan motivasi serta menurunkan kinerja mereka.

Perusahaan berskala besar biasanya memberi perhatian khusus pada berbagai aspek lingkungan kerja, mulai dari desain ruang kantor, struktur organisasi, hubungan antarpegawai, hingga fasilitas yang disediakan. Upaya tersebut dilakukan karena perusahaan menyadari jika karyawan merupakan aset berharga bagi keberhasilan perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, mereka berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman serta mendukung agar karyawan betah dalam menjalankan pekerjaannya (Zahratunnisa & Kurniasari, 2023).

3. Aspek – Aspek Lingkungan Kerja

tempat kerja terdiri dari beberapa komponen atau faktor penyusunnya. Berikut ini ialah faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja :

- a. Dalam sebuah organisasi, layanan kerja merupakan elemen yang paling krusial untuk diberikan kepada karyawan. Layanan yang berkualitas mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja, mendorong rasa tanggung jawab pada penyelesaian tugas, serta berkontribusi pada terjaganya reputasi organisasi melalui peningkatan produktivitas dan perilaku kerja karyawan. Adapun layanan yang ditujukan bagi karyawan pada umumnya meliputi: a) Penyediaan makanan serta minuman; b) Layanan kesehatan; c) Fasilitas kecil seperti kamar mandi di tempat kerja, serta lain-lain.
- b. Kondisi kerja, Salah satu tanggung jawab manajemen organisasi ialah memastikan tersedianya lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan. Hal ini meliputi pengaturan pencahayaan, penyesuaian suhu ruangan, pengendalian tingkat kebisingan, penggunaan warna yang sesuai,

serta penyediaan ruang yang cukup agar mobilitas tetap terjaga dan keselamatan kerja dapat dipastikan.

- c. Hubungan antar karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan produktivitas. Interaksi yang harmonis dapat memicu motivasi, semangat, serta menciptakan sinergi yang saling menguntungkan di antara rekan kerja. Sebaliknya, hubungan yang kurang baik dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja, sehingga produktivitas pun ikut berkurang (Dinar Danisa, 2023).

4. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori. Pertama, lingkungan kerja fisik yang mencakup berbagai aspek yang dapat diamati serta dirasakan secara langsung. Kedua, lingkungan kerja nonfisik, yakni kondisi yang tidak tampak secara nyata namun tetap memengaruhi karyawan.

a. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik meliputi semua elemen yang dapat diamati serta dirasakan langsung oleh karyawan, seperti meja, kursi, lemari, serta peralatan lainnya. Selain itu, faktor-faktor umum seperti suhu ruangan, kelembapan, tingkat kebisingan, pencahayaan, serta pemilihan warna juga termasuk dalam kategori ini, karena turut memengaruhi kenyamanan serta kondisi fisik karyawan selama bekerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial serta interaksi antarindividu di tempat kerja, baik dengan atasan, rekan sejawat, maupun

bawahan. Lingkungan ini idealnya dibentuk melalui suasana kekeluargaan, pengendalian diri, serta komunikasi yang efektif. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen perlu menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas sekaligus memperkuat rasa kebersamaan. Kondisi tersebut sangat penting untuk menumbuhkan antusiasme, motivasi, serta semangat kerja sama di antara karyawan.

Secara umum, lingkungan kerja yang baik menawarkan beberapa manfaat, termasuk memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, serta membantu menyelesaikan tugas memenuhi ketepatan waktu sesuai standar yang berlaku. Dengan dukungan lingkungan yang kondusif, karyawan cenderung bekerja lebih efisien serta termotivasi untuk mencapai hasil optimal (Hermawan & Rahadi, 2021).

5. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, beberapa aspek perlu diperhatikan. Secara umum, lingkungan kerja dibedakan menjadi dua kategori, yakni lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja nonfisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi berbagai elemen yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan, antara lain :

- a. Penggunaan warna yang tepat.
- b. Sistem pencahayaan yang optimal.
- c. Kualitas udara yang layak.
- d. Tingkat kebisingan yang terkendali.

- e. Ruang kerja yang luas serta nyaman.
- f. Asuransi keselamatan di tempat kerja.
- g. Kebersihan ruang kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik menekankan kondisi psikologis serta sosial yang terbentuk melalui interaksi kerja, termasuk:

- a. Kejelasan struktur pekerjaan.
- b. Pembagian tanggung jawab yang jelas.
- c. Dukungan serta perhatian dari pemimpin.
- d. Kerjasama yang baik di antara anggota tim.
- e. Komunikasi yang lancar serta efektif (Nasihin, 2022).

6. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012), suasana kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Karyawan biasanya mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup pencahayaan memadai, tingkat kebisingan rendah, serta keamanan tempat kerja selama aktivitas berlangsung.

a. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang menciptakan kenyamanan bagi karyawan serta mendorong mereka tetap berkomitmen pada organisasi ialah adanya hubungan harmonis serta suasana kerja yang kekeluargaan, yang juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

b. Sarana kerja

Ketersediaan sarana kerja yang memadai, meskipun bukan yang terbaru, berperan sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan.

c. Fasilitas Kerja

Penyediaan Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, meskipun belum sepenuhnya lengkap, tetap menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan.

d. Kejelasan deskripsi

Deskripsi dikaitkan dengan sejauh mana karyawan memahami Aktivitas kerja yang disesuaikan dengan posisi serta kompetensi individu.

e. Ketersediaan peralatan

Karyawan memerlukan peralatan yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

f. Kelengkapan peralatan

Karyawan juga butuh kelengkapan peralatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

g. Jaminan kualitas peralatan

Peralatan yang diperlukan seharusnya berfungsi dengan baik serta akurat agar karyawan dapat bekerja dengan efektif.

h. Kenyamanan tempat kerja

Persepsi karyawan pada kenyamanan lingkungan kerja memegang peranan penting. Penilaian mengenai tingkat kenyamanan bersifat subjektif serta

berbeda bagi setiap individu. Namun, secara ideal, tempat kerja sebaiknya memenuhi standar keberadaan yang baik, Faktor-faktor tersebut meliputi ventilasi yang memadai, pencahayaan yang cukup, sanitasi yang baik, serta suhu yang nyaman. Ketidaknyamanan di lingkungan kerja dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka.

i. **Keamanan dalam bekerja**

Seseorang akan merasa senang jika bisa pergi ke tempat kerjanya dengan perasaan aman saat bekerja. Salah satu penyebab ketidakpuasan karyawan ialah kurangnya rasa aman dalam kondisi kerja, yang berpotensi menimbulkan kesalahan (Sedarmayanti, 2012).

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dipahami sebagai perilaku yang mencakup semua tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit kerja di mana individu tersebut berada. Dalam konteks ini, kinerja dianggap sejalan dengan perilaku, yakni apa yang sebenarnya dilakukan oleh seseorang serta dapat diamati. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mencerminkan hasil bukan hanya hasil akhir sebuah pekerjaan, tetapi juga mencakup seluruh prosesnya pelaksanaan tindakan itu sendiri yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian interaksi yang relevan selama periode waktu tertentu, sambil tetap mematuhi syarat serta ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sanni, 2023).

Istilah kinerja berasal dari ungkapan *job performance* atau *actual performance*, yang mengacu pada hasil kerja nyata seorang individu. Secara umum, kinerja dipahami sebagai pencapaian kerja yang dievaluasi berdasarkan kualitas serta kuantitas sesuai tugas serta tanggung jawab yang diemban.

Job performance menilai produktivitas seorang karyawan dibandingkan dengan rekan-rekannya, termasuk hasil kerja serta perilaku yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat stres akibat peran serta konflik antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang mendukung tercapainya tujuan dalam periode tertentu. Kinerja mencerminkan perilaku nyata atau hasil kerja yang sesuai dengan peran serta tanggung jawab karyawan. Dalam konteks organisasi, kinerja menjadi indikator penting keberhasilan atau kegagalan kontribusi pada tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan jika kinerja merupakan hasil pelaksanaan tugas individu maupun kelompok dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor serta berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Kusuma, 2019).

2. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut Kasmir (2015), kinerja mempunyai sejumlah tujuan pokok, antara lain:

- a. Menilai sejauh mana kualitas pekerjaan pegawai.

- b. Memberikan penghargaan yang layak, seperti kenaikan gaji maupun insenti.
- c. Mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab.
- d. Menumbuhkan semangat kerja.
- e. Mengembangkan kedisiplinan serta profesionalisme kerja.
- f. Menunjukkan perbedaan kinerja antar karyawan.
- g. Mempererat komunikasi antar karyawan melalui evaluasi perkembangan kerja.
- h. Memberikan dasar informasi dalam pengelolaan SDM serta karier karyawan.
- i. Memudahkan penempatan karyawan berdasarkan prestasi kerjanya.
- j. Memberikan sarana evaluasi pada tingkat pencapaian kinerja.

Sementara itu, manfaat kinerja menurut Kasmir (2015) dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja melalui aktivitas yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja karyawan.
- b. Menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait penempatan, promosi, maupun rotasi jabatan.
- c. Memberikan kontribusi pada perbaikan kinerja pegawai.
- d. Berfungsi sebagai media untuk pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia.
- e. Menyediakan umpan balik terkait efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, di mana kinerja yang baik maupun buruk akan mencerminkan

sejauh mana SDM berfungsi secara optimal di dalam organisasi (Kasmir, 2015).

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan berfungsi sebagai acuan untuk mengevaluasi sejauh mana individu atau kelompok dalam organisasi dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2015), terdapat lima indikator utama yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual.

1. Jumlah Pekerjaan, yang mengacu pada volume hasil yang dihasilkan, yang bisa dijelaskan dengan Istilah ini biasanya merujuk pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, baik dalam bentuk unit produksi maupun siklus kegiatan yang telah dituntaskan.
2. Kualitas, yang mengukur seberapa baik pekerjaan dari perspektif karyawan mengenai hasil yang dicapai serta seberapa sempurna tugas yang diselesaikan berdasarkan keahlian serta potensi yang dimiliki seseorang.
3. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan, termasuk efektivitas pemanfaatan waktu kerja serta kesesuaian antara hasil akhir dengan target yang direncanakan.
4. Kehadiran, Dalam pekerjaan tertentu, kedisiplinan waktu serta kehadiran karyawan sangat menentukan keberhasilan penyelesaian tugas. Oleh karena itu, kinerja karyawan kerap dikaitkan dengan konsistensi kehadiran mereka selama jam kerja.

5. Kemampuan Kerja Sama, memperlihatkan seberapa mampu seorang karyawan menjalankan tugasnya dengan minimal pengawasan. Komitmen kerja, menjadi ukuran sejauh mana karyawan berkomitmen pada instansi serta tanggung jawab yang diemban di kantor.

Kinerja atau performa menggambarkan sejauh mana keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan program, aktivitas, maupun kebijakan yang diarahkan untuk mencapai target, tujuan, serta visi serta misi sebagaimana dirumuskan dalam rencana strategis (Kusuma, 2019).

4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nurpatria (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi hasil kinerja, yakni:

1. Efektivitas serta Efisiensi

Kinerja organisasi dapat dinilai melalui seberapa efektif serta efisien organisasi tersebut berfungsi. Contohnya ialah proses yang menghasilkan efisiensi serta efektivitas dalam sebuah organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam sebuah organisasi yang terkelola dengan baik, pembagian wewenang serta tanggung jawab perlu dilakukan secara tegas agar tidak terjadi tumpang tindih tugas. Setiap karyawan harus memahami hak serta kewajiban masing-masing demi tercapainya tujuan bersama.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin mencerminkan sikap serta perilaku karyawan pada peraturan yang ada di perusahaan. Isu disiplin yang dihadapi oleh semua

anggota organisasi, baik atasan maupun bawahan, akan memengaruhi hasil kinerja organisasi. Peningkatan kinerja individu serta kelompok akan mendorong pencapaian kinerja organisasi

4. Inisiatif

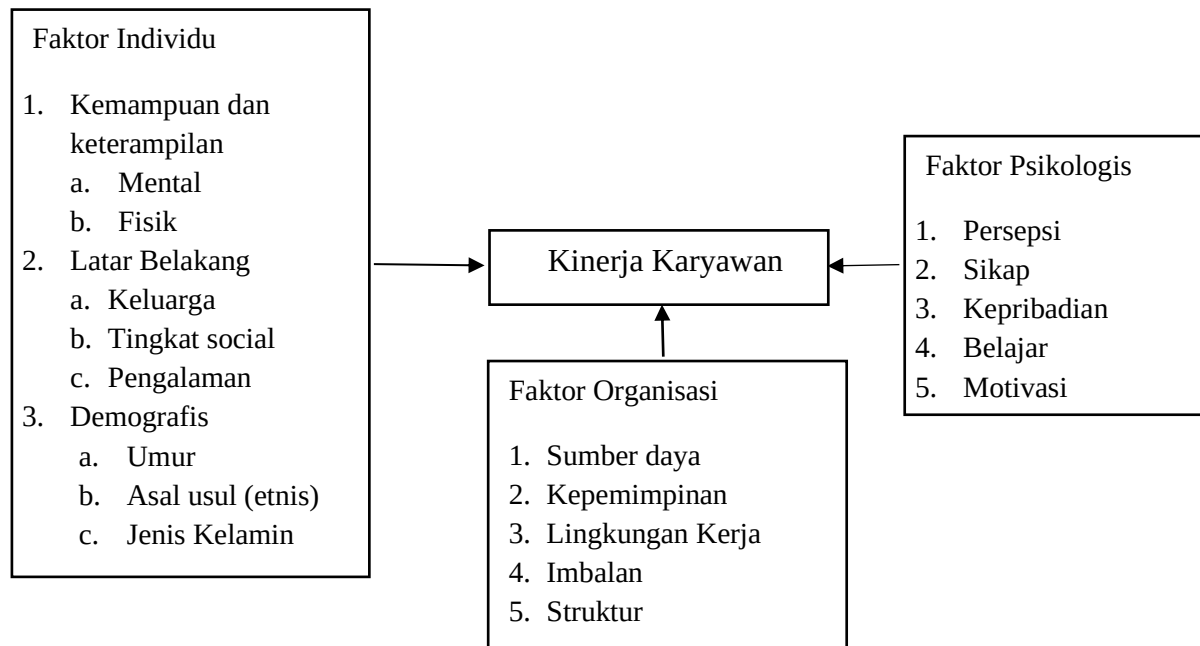
Inisiatif mencerminkan kemampuan individu dalam menggunakan pemikiran kreatifnya untuk melahirkan gagasan-gagasan baru yang relevan dengan perencanaan organisasi. Kemampuan ini menjadi faktor pendorong perkembangan organisasi serta pada akhirnya memberi dampak positif pada pencapaian kinerja secara menyeluruh (Nurpatricia., 2020).

Menurut Gibson (2004), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yakni:

- a. Faktor Individu : mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang, serta demografi.
- b. Faktor Psikologis : meliputi persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, serta kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi : terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi serta lingkungan kerja.

Faktor organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan meliputi sumber daya, imbalan, kepemimpinan, struktur, serta lingkungan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting dari faktor organisasi yang secara langsung memengaruhi motivasi, produktivitas, serta kinerja karyawan (Gibson, 2004).

E. Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori Gibson 2004

F. Kerangka Konsep



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terkait permasalahan penelitian yang kebenarannya harus dibuktikan melalui pengumpulan serta analisis data.

Berdasarkan permasalahan yang diajukan, hipotesis kajian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. H_0 (Hipotesis Nol): Lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di RSIA Sitti Khadijah.
- b. H_1 (Hipotesis Alternatif): Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di RSIA Sitti Khadijah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Kajian ini termasuk jenis penelitian yang menggunakan metodologi kuantitatif serta pendekatan cross sectional. Jika filosofi positivis, yang menjadi dasar metodologi penelitian kuantitatif, diterapkan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Untuk menguji ide-ide yang sudah ada, pendekatan ini proses penelitian meliputi pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data secara kuantitatif maupun statistik. Sebuah studi dengan menggunakan metode observasional atau pengumpulan data untuk memeriksa variabel, risiko, serta pengaruh dikenal sebagai pendekatan cross sectional (Herdiani, 2021).

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Pelaksanaan kajian ini akan dilakukan sekitar bulan September – Oktober 2025.

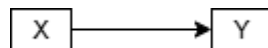
2. Tempat Penelitian

Kajian ini dilaksanakan di RSIA Sitti Khadijah I Muhammadiyah Cabang Makassar yang beralamat di Jl. R.A. Kartini Baru, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

C. Desain Penelitian

Desain kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Metode ini menekankan pada pengukuran serta analisis secara objektif pada kinerja karyawan serta kondisi lingkungan kerja. Desain cross sectional dipilih karena mampu menggambarkan hubungan antara variabel independen serta dependen pada tenaga kerja RSIA Sitti Khadijah, dengan pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu tertentu.

Adapun Desain Penelitian sebagai berikut :



Keterangan :

(X) : Lingkungan Kerja

(Y) : Kinerja Karyawan

→ : Pengaruh Secara Parsial

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam kajian ini ialah 210 responden atau seluruh karyawan yang bekerja di RSIA Sitti Khadijah Kota Makassar pada tahun 2025.

2. Sampel

Seluruh staf RSIA Sitti Khadijah di Kota Makassar pada tahun 2025 menjadi sampel penelitian. Ukuran sampel untuk studi ini ditentukan

dengan menerapkan rumus Slovin pada sampel semua karyawan yang bekerja di RSIA Sitti Khadijah di Kota Makassar pada tahun 2025 :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan

n = Jumlah Sampel

N = Besar Populasi

$(e)^2$ = Taraf Kesalahan (*error*) sejumlah 5% yakni 0,05%

Maka hasil penelitian sampelnya ialah

$$n = \frac{n}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 1,525}$$

$$n = \frac{210}{1.526}$$

$$n = 137.61 \text{ dibulatkan menjadi } 138$$

Jadi, jumlah responden untuk karyawan di RSIA Sitti Khadijah sebanyak 138 responden. Pengambilan sampel pada kajian ini menggunakan random sampling.

E. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner serta dokumentasi dipergunakan dalam proses pengumpulan data. Sumber data sekunder serta primer atau jenis data dipergunakan dalam kajian ini.

a. Data Primer

Dalam kajian ini, data primer diperoleh melalui proses wawancara dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait variabel penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh dari deskripsi lokasi penelitian dan juga dari sumber-sumber tertulis, seperti kajian pustaka, buku, maupun artikel yang relevan dengan permasalahan yang dikaji.

F. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Kategori	Skala pengukuran
1.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh keadaan sekitar. Baik elemen yang nyata maupun tidak nyata, seperti hubungan dengan rekan kerja, sarana kerja, fasilitas kerja, kejelasan deskripsi ketersediaan, peralatan kelengkapan	Menggunakan kuesioner terdiri dari 14 pertanyaan dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2) d. Sangat tidak sesuai (1)	Lingkungan kerja dapat dikatakan tidak bermasalah apabila setidaknya terdapat $\geq 80\%$ lingkungan kerja dengan klasifikasi baik. Sebaliknya, apabila	ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Kategori	Skala pengukuran
		peralatan, jaminan kualitas peralatan.		klasifikasi cukup dan buruk berjumlah $\geq 20\%$ maka hal tersebut dikategorikan bermasalah. Penetapan tersebut berdasarkan prinsip pareto. Bobot skor dari seluruh dimensi lingkungan kerja dikomposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi Buruk : (14-28) Cukup : (29-42) Baik : (≥ 43)	
a.	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja mencerminkan kerja sama dan komunikasi yang baik.	Menggunakan kuesioner terdiri dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2) d. Sangat tidak sesuai (1)	Bobot skor hubungan dengan rekan kerja komposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi Buruk : (14-28) Cukup : (29-42) Baik : (≥ 43)	ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Kategori	Skala pengukuran
b.	Sarana kerja	Sarana kerja adalah segala sesuatu yang menunjang pelaksanaan tugas.	Menggunakan kuesioner terdiri dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2) d. Sangat tidak sesuai (1)	Bobot skor sarana kerja komposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi Buruk : (14-28) Cukup : (29-42) Baik : (≥ 43)	ordinal
c.	Fasilitas kerja	Fasilitas kerja meliputi kemudahan yang disediakan untuk kenyamanan dan efisiensi.	Menggunakan kuesioner dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2) d. Sangat tidak sesuai (1)	Bobot skor fasilitas kerja komposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi Buruk : (14-28) Cukup : (29-42) Baik : (≥ 43)	ordinal
d.	Kejelasan deskripsi	Kejelasan deskripsi berarti adanya penjelasan tugas yang jelas.	Menggunakan kuesioner dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2) d. Sangat tidak sesuai (1)	Bobot skor kejelasan deskripsi komposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi Buruk : (14-28) Cukup : (29-42) Baik : (≥ 43)	ordinal
e.	Ketersediaan peralatan	Ketersediaan peralatan memastikan pekerjaan dapat dilakukan tanpa hambatan.	Menggunakan kuesioner terdiri dengan nilai jawaban :	Bobot skor ketersediaan peralatan komposisikan dan kemudian	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Kategori	Skala pengukuran
			a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2) d. Sangat tidak sesuai (1)	diklasifikasikan menjadi Buruk : (14-28) Cukup : (29-42) Baik : (≥ 43)	
f.	Kelengkapan peralatan	kelengkapan peralatan memastikan pekerjaan dapat dilakukan tanpa hambatan.	Menggunakan kuesioner terdiri dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2) d. Sangat tidak sesuai (1)	Bobot skor kelengkapan peralatan komposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi Buruk : (14-28) Cukup : (29-42) Baik : (≥ 43)	Ordinal
g.	Jaminan kualitas peralatan	jaminan kualitas peralatan menjamin alat yang digunakan aman dan berfungsi dengan baik.	Menggunakan kuesioner terdiri dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2) d. Sangat tidak sesuai (1)	Bobot skor jaminan kualitas kerja komposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi Buruk : (14-28) Cukup : (29-42) Baik : (≥ 43)	Ordinal
2.	Kinerja Karyawan	hasil dari upaya pekerja dalam memenuhi kewajiban serta tanggung jawab mereka sesuai dengan standar organisasi. kuantitas, kualitas, ketepatan waktu,	Menggunakan kuesioner terdiri dari 10 pertanyaan dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2)	Kinerja karyawan dapat dikatakan tidak bermasalah apabila setidaknya terdapat $\geq 80\%$ Kinerja karyawan	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Kategori	Skala pengukuran
		kemampuan kerja, serta kehadiran.	d. Sangat tidak sesuai (1)	dengan klasifikasi baik. Sebaliknya, apabila klasifikasi cukup dan buruk berjumlah $\geq 20\%$ maka hal tersebut dikategorikan bermasalah. Penetapan tersebut berdasarkan prinsip pareto. Bobot skor dari seluruh dimensi lingkungan kerja dikomposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi Buruk (10 – 20) Cukup (21- 30) Baik (≥ 31)	
a.	Jumlah pekerjaan	Jumlah pekerjaan adalah banyaknya tugas yang mampu diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu.	Menggunakan kuesioner terdiri dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2)	Bobot skor dari jumlah pekerjaan dikomposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Kategori	Skala pengukuran
			d. Sangat tidak sesuai (1)	Buruk (10 – 20) Cukup (21- 30) Baik ($\geq$ 31)	
b.	Kualitas pekerjaan	Kualitas pekerjaan menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, serta hasil yang sesuai standar.	Menggunakan kuesioner terdiri dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2) d. Sangat tidak sesuai (1)	Bobot skor dari kualitas pekerjaan dikomposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi Buruk (10 – 20) Cukup (21- 30) Baik ($\geq$ 31)	Ordinal
c.	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau tenggat yang ditetapkan.	Menggunakan kuesioner terdiri dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2) d. Sangat tidak sesuai (1)	Bobot skor dari ketepatan waktu dikomposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi Buruk (10 – 20) Cukup (21- 30) Baik ($\geq$ 31)	Ordinal
d.	Kehadiran	kehadiran menggambarkan kedisiplinan dan konsistensi seseorang dalam hadir bekerja sesuai aturan yang berlaku.	Menggunakan kuesioner terdiri dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2)	Bobot skor dari kehadiran dikomposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi Buruk (10 – 20) Cukup (21- 30)	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Kategori	Skala pengukuran
			d. Sangat tidak sesuai (1)	Baik (≥ 31)	
e.	Kemampuan kerja sama	Kemampuan kerja sama adalah keterampilan untuk bekerja bersama orang lain secara harmonis guna mencapai tujuan bersama.	Menggunakan kuesioner terdiri dengan nilai jawaban : a. Sangat sesuai (4) b. Sesuai (3) c. Tidak sesuai (2) d. Sangat tidak sesuai (1)	Bobot skor dari kemampuan kerja sama dikomposisikan dan kemudian diklasifikasikan menjadi Buruk (10 – 20) Cukup (21- 30) Baik (≥ 31)	Ordinal

G. Instrumen dan Perangkat Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan - pertanyaan terkait lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu:

- Bagian pertama: berisi data demografi responden, seperti jenis kelamin, usia, Pendidikan dan lama bekerja.
- Bagian kedua: berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang dijawab dengan menggunakan skala Ordinal.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif yakni :

a. Analisis Univariat

Analisis dalam kajian ini dipergunakan untuk menggambarkan variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian. Variabel independen mencakup tingkat lingkungan kerja, sementara variabel dependen ialah kinerja karyawan.

b. Analisis Bivariat

Analisis Bivariat yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Dimana regresi linear sederhana ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dimana variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

Adapun rumus yang digunakan :

$$Y = a + \beta x + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X = variabel independen (Lingkungan Kerja)

a = konstanta (nilai Y' apabila X=0)

B = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

E = standar eror

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan analisis yang bertujuan menjelaskan karakteristik dari setiap variabel dalam penelitian. Bentuk analisis univariat menghasilkan distribusi frekuensi presentase setiap variabel.

a. Karakteristik Umum Responden

Tujuan dari gambaran umum responden ini adalah untuk memperoleh pemahaman mengenai karakteristik individu yang dipilih responden dalam penelitian ini. Penelitian ini telah menetapkan 138 responden sebagai sampel. Informasi mengenai karakteristik responden diperlukan untuk melengkapi analisis data penelitian agar kesimpulan yang dihasilkan dapat sesuai dengan realitas. Karakteristik yang ditelaah meliputi usia, pendidikan terakhir, dan status pekerjaan.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki - Laki	20	14.5
Perempuan	118	85.5
Total	138	100.0

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa data responden berdasarkan jenis kelamin pada RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang

Makassar sebanyak 20 laki-laki dan 118 perempuan dari jumlah total responden 138 orang. Dari sampel yang penulis peroleh menunjukkan 14,5% berjenis kelamin laki-laki dan 85,5% berjenis kelamin perempuan yang berarti penulis memperoleh responden yang di dominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan.

2. Usia

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Kelompok usia (Tahun)	Frekuensi (n)	Persentase (%)
20 - 30 Tahun	67	48.6
31 - 50 Tahun	63	45.7
51 - 65 Tahun	8	5.8
Total	138	100.0

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 4.2 didapatkan dari 138 total sampel terdapat 67 orang responden (48.6%) yang berusia antar 20 - 30 tahun, 63 orang (45,7 %) berusia antara 31-50 tahun, dan 8 orang (5,8%) berusia 51- 65 tahun. Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa usia dominan karyawan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar adalah pada rentang usia 20-30 tahun dengan jumlah 67 orang (48,6%).

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (n)	Persentase (%)
DIII	48	34.8
S1	70	50.7
S2	4	2.9
Lainnya	16	11.6
Total	138	100.0

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir karyawan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar yang lebih banyak adalah S1 sebesar 70 responden (50,7%) dan yang paling sedikit adalah Pendidikan yang terakhir S2 sejumlah 4 responden (2,9%).

b. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja Karyawan di RSIA Sitti Khadijah 1

Muhammadiyah Cabang Makassar

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan kerja karyawan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar

Lingkungan Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Buruk	2	1.4
Cukup	122	88.4
Baik	14	10.1
Total	138	100.0

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 menggambarkan bahwa mayoritas dari responden karyawan di di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar memiliki lingkungan kerja yang buruk dengan

jumlah mencapai 2 responden (1.4%) dari total 138 responden, memiliki lingkungan kerja yang cukup dengan jumlah mencapai 122 responden (88.4%) dari total 138 responden dan terdapat responden yang memiliki lingkungan kerja baik yang berjumlah 14 responden (10,1%) dari 138 total responden.

2. Kinerja Karyawan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Karyawan Di RSI Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.

Kinerja Karyawan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Buruk	3	2.2
Cukup	121	87.7
Baik	12	10.1
Total	138	100.0

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 menggambarkan bahwa mayoritas dari responden karyawan di di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar memiliki kinerja karyawan yang buruk dengan jumlah mencapai 3 responden (2.2%) dari total 138 responden, memiliki kinerja karyawan yang cukup dengan jumlah mencapai 121 responden (87,7%) dari total 138 responden dan terdapat responden yang memiliki kinerja karyawan baik yang berjumlah 14 responden (10,1%) dari 138 total responden.

2. Hasil Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang dilakukan terhadap dua variabel independen dengan dependen. Peneliti menggunakan *analisis regresi linear sederhana* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Asumsi Klasik

Menurut Arisandi Bobi (2022) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Pengujian ini dilakukan untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, linearitas dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear. Disamping itu suatu model baru dikatakan cukup baik dan dapat dipakai untuk memprediksi apabila sudah lolos dari serangkaian uji asumsi klasik yang melandasinya.

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. untuk melihat nilai terdistribusi normal atau tidak maka digunakan uji normalitas. Alat uji yang digunakan dalam uji normalitas adalah one-sampel Kolmogorov smirnov. Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai probabilitas >0.05 . Untuk uji one- sampel Kolmogorov smirnov dapat dilihat pada NPar test berikut:

Tabel 4.6 One- sampel Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	269.057.971
	Std. Deviation	148.260.628
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	.070
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002c
Monte Carlo Sig. (2- Tailed)	Sig	.110
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.7, asymp.sig (2-tailed) menunjukkan nilai $0.002 < 0.05$. Dari hasil tersebut data tidak berdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan metode Monte Carlo. Setelah melakukan uji normalitas dengan model Monte Carlo Sig. (2-tailed) nilai menunjukkan $0.110 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linearlitas

Pengujian linearitas dilakukan dalam pengujian model persamaan regresi suatu variabel Y atas variabel X. Uji linieritas digunakan guna pemenuhan syarat analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara X dan Y pada populasi yang linear. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikansi mempunyai pengaruh linear atau tidak. Pengambilan keputusan pengujian berdasarkan,

jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ tidak terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas

Deviation from Linearity	Sig.
	0.001

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8 hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai Sig. = $0.001 < 0.05$, yang berarti hubungan antar variabel tidak bersifat linear. Dengan demikian, asumsi linearitas belum terpenuhi.

Tabel 4.8 Hasil Transformasi Data Linearitas

Deviation from Linearity	Sig.
	0.058

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

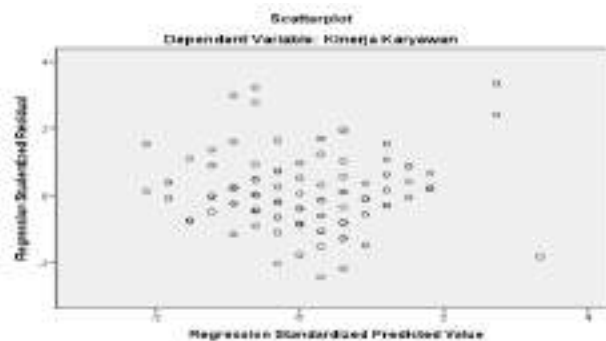
Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan nilai Sig. = $0,058 > 0,05$, yang berarti hubungan antar variabel bersifat linear. Karena terdapat variabel yang tidak memenuhi asumsi linearitas (lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan Sig. 0,001), maka dilakukan transformasi data menggunakan metode *Recode into Different Variables* untuk memperbaiki pola hubungan agar menjadi linear. Setelah dilakukan transformasi data, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel independen (lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) telah memenuhi asumsi linearitas (Sig. $> 0,05$).

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heterokedastisitas. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

Berdasarkan gambar 4.9 tersebut dapat dilihat bahwa titik titik data terdapat pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada heterokedastisitas dalam penelitian ini.

2) Uji Regresi Linear Sederhana

berdasarkan hasil dari uji asumsi klasik yang telah dilakukan, yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh persyaratan asumsi klasik. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian telah

berdistribusi normal, memiliki hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen, serta tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi tersebut, maka layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh antara variabel.

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Fransiskus Ginting et.al (2019) regresi linear sederhana adalah model probalistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel dimana salah satu variabel dianggap mempengaruhi dinamakan variabel independen (bebas) dan variabel yang dipegaruhi dinamakan variabel dependen (terikat). Maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi regresi linear sederhana ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

1. Tabulasi silang antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Tabel 4.10 Tabulasi Silang Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Sitti Khadijah

Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan						Total		P Value
	Baik		Buruk		Cukup				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Baik	0	0	2	100	0	0	2	100	0.000
Cukup	3	2,5	110	90.2	9	7.4	122	100	
Buruk	0	0	9	64.3	5	35.4	14	100	
Total	3	2.2	121	87.7	14	10.1	138	100	

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 responden dengan lingkungan kerja baik seluruhnya memiliki kinerja cukup (100%). Pada lingkungan kerja cukup, sebagian besar juga berkinerja cukup, yaitu 110 responden

(90,2%). Sementara itu, pada lingkungan kerja buruk, kinerja didominasi kategori cukup (64,3%) dan sebagian lainnya buruk (35,7%).

Secara keseluruhan, kinerja cukup mendominasi dengan 121 responden (87,7%), sedangkan kinerja baik hanya 2,2% dan buruk 10,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap berada pada kategori kinerja cukup meskipun kualitas lingkungan kerja berbeda-beda.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	Std.Error	Beta	T	Sig
Costanta	9.797	2.158	-	4.540	.000
Lingkungan Kerja	.450	.057	.564	7.958	.000

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 9.797, sedangkan nilai lingkungan kerja (b/koefisien regresi) sebesar 0.450. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 9.797 + 450 X$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

α = Nilai intercept atau constant jika X=0

b = Konstanta Regresi

Hasil persamaan di atas dapat disimpulkan konstanta sebesar 9.797 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja karyawan sebesar 9.797. Koefisien regresi X sebesar 0.450 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.450. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh lingkungan kerja (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel di atas sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Hasil Uji t Parsial

Tabel 4.12 Hasil Uji-t

Variabel	B	Std.Error	Beta	T	Sig
Costanta	9.797	2.158	-	4.540	.000
Lingkungan Kerja	.450	.057	.564	7.958	.000

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 7.958 lebih besar dari nilai t-tabel 1.686 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai t-hitung (7.958) > t-tabel (1.686) dan nilai Signifikan (0.000) lebih kecil dari 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Siti Khadijah Kota Makassar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Hasil Uji Koefiensi Determinasi

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.564a	.318	.313	2.181

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0.564 Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.318 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 31.8%.

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Sitti Khadijah Kota Makassar.

Secara teori, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Gibson, 2004) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor organisasi yang secara langsung dapat memengaruhi motivasi, perilaku kerja, dan hasil kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, temperatur ruangan, ventilasi, serta fasilitas pendukung, maupun dari aspek nonfisik seperti komunikasi, kerja sama, dan iklim organisasi yang positif akan meningkatkan produktivitas, semangat kerja, serta disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi.

Hal ini juga sejalan dengan teori (Sedarmayanti, 2012) bahwa lingkungan kerja yang memadai dapat membantu karyawan bekerja lebih optimal, mengurangi

kelelahan, stres, dan kesalahan kerja, sehingga tercapai kualitas pelayanan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, ditemukan bahwa beberapa fasilitas kerja di RSIA Sitti Khadijah masih dalam kondisi kurang nyaman untuk mendukung kinerja yang optimal pada karyawan. Beberapa alat dan sarana pendukung, seperti kipas angin, meja, kursi, dan rak berkas, telah mengalami penurunan kualitas akibat usia pakai yang cukup lama. Tata ruang yang sempit serta sirkulasi udara yang kurang optimal menyebabkan kondisi kerja yang kadang terlalu panas atau terlalu dingin.

Selain itu, dari aspek nonfisik, komunikasi antar karyawan dan hubungan kerja belum sepenuhnya harmonis sehingga menghambat koordinasi tugas. Kondisi ini diperkuat oleh data kinerja dan tingkat keterlambatan karyawan yang masih cukup tinggi, di mana sebagian besar karyawan berada dalam kategori kinerja memadai dan sebagian kecil memperoleh penilaian buruk. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di RSIA Sitti Khadijah belum mencapai potensi maksimalnya. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja masih sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien di rumah sakit.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan semangat dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan motivasi. Di RSIA Sitti Khadijah Kota Makassar, peran lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan tenaga medis maupun nonmedis dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pasien.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Aspek fisik mencakup kondisi ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, peralatan kerja, serta fasilitas pendukung lainnya. Sementara itu, aspek nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, kepemimpinan, komunikasi, dan suasana kerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden menilai lingkungan kerja di RSIA Sitti Khadijah masih berada pada kategori cukup, begitu pula dengan kinerja karyawan yang juga berada pada kategori yang sama.

Faktor-faktor seperti ruangan sempit, peralatan kerja lama, ventilasi kurang baik, dan pencahayaan tidak merata menjadi keluhan utama karyawan. Selain itu, hubungan kerja antarpegawai dan komunikasi antar bagian perlu ditingkatkan agar tercipta kerja sama yang harmonis. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan semangat kerja, motivasi, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya. (Wulandari & Dara, 2023) dalam penelitiannya berjudul *“Determinants of Employee Performance in Healthcare Organization: The Role of Work Environment, Workload, and Motivation”* menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja tinggi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Jakarta.

Penelitian oleh (Patel et al., 2024) dalam jurnal *“Impact of the Work Environment on Healthcare Professionals’ Psychological State”* juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan psikologis memiliki pengaruh besar

terhadap kondisi mental dan kinerja tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang berisik atau penuh tekanan dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang menurunkan kinerja.

Demikian pula, (Vindu, 2024) dalam penelitiannya *“Influence of Workplace Environment, Occupational Health and Safety, and Organizational Commitment on Nurse Performance”* membuktikan bahwa lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan kinerja perawat. Perawat yang bekerja dalam lingkungan aman dan terorganisir menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas lebih tinggi.

Selain itu, penelitian oleh (Dumitriu et al., 2025) dalam jurnal *“The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees’ Well-Being”* menemukan bahwa dukungan sosial dan lingkungan kerja yang positif meningkatkan kesejahteraan dan performa pegawai. (Zhenjing et al., 2022) juga membuktikan bahwa tata ruang, pencahayaan, dan ventilasi yang baik meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres kerja.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian (Wanda Wanda et al., 2024), (Kamilah & Kurniawati, 2021), (Desiana, 2025), (Pakpahan & Syahreza, 2025), dan (Rijalul et al., 2024) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tertata baik dapat meningkatkan disiplin, motivasi, dan kinerja tenaga medis di berbagai rumah sakit di Indonesia. Penelitian internasional oleh (Oyedeki et al., 2025) turut memperkuat temuan ini, bahwa lingkungan kerja yang ergonomis dan aman mampu mengurangi kelelahan serta stres kerja.

Beberapa penelitian nasional lainnya juga memberikan dukungan kuat. (Chairin, 2025) menemukan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Medan. (Rastyardjo & Farid, 2025) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai unit rekam medis. (Irzani et al., 2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja nyaman dan adanya peluang karier dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Penelitian (Magfirah & Risambessy, 2023) di RS Bhayangkara TK III Ambon menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja menjadi faktor kunci peningkatan kinerja tenaga medis. (Setiawan et al., 2024) di RS Ibnu Sina Makassar menemukan bahwa lingkungan kerja yang buruk meningkatkan stres kerja perawat. Temuan serupa diperoleh dari penelitian (Atmalia & Azis, 2023) dan yang menegaskan pentingnya dukungan manajemen dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Sheavy Diani et al., 2023) dan (Septianawati et al., 2023) juga mengungkap bahwa lingkungan kerja berkorelasi positif dengan motivasi, disiplin, dan kinerja tenaga kesehatan. (Zulkifli et al., 2024), (Wanda Wanda et al., 2024), dan (Hidayah & The, 2025) memperkuat bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun sosial, berpengaruh langsung terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, teori, dan berbagai bukti empiris, dapat ditegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat berperan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan di RSIA Sitti Khadijah Kota

Makassar. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan kelelahan, stres, penurunan semangat kerja, serta berdampak pada menurunnya disiplin dan produktivitas.

Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek lingkungan kerja, seperti tata ruang, ventilasi, pencahayaan, hubungan sosial antarpegawai, serta pola komunikasi yang harmonis. Dengan demikian, diharapkan tercipta suasana kerja yang nyaman, aman, dan produktif sehingga kinerja karyawan meningkat dan mutu pelayanan kesehatan semakin baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Sitti Khadijah Kota Makassar Tahun 2025, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Mayoritas responden menilai lingkungan kerja berada pada kategori cukup, yaitu sebanyak 122 responden (88.4%), sedangkan kategori buruk sebanyak 2 responden (1.4%), dan baik sebanyak 14 responden (10.1%).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan juga didominasi kategori cukup sebanyak 121 responden (87.7%), kategori baik sebanyak 14 responden (10.1%), dan kategori buruk sebanyak 3 responden (2.2%).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik menunjukkan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan di RSIA Sitti Khadijah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan dengan hasil atau analisis dan pembahasan ada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Rumah Sakit, disarankan rumah sakit meningkatkan lingkungan kerja yang diberikan karena lingkungan kerja bisa membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.
2. Bagi Pihak Universitas, diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi dan dapat menjadi referensi di waktu yang akan datang.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan menggali lagi tentang faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AL-Ghwary, A. A., AL-Oweidat, I. A., Al-Qudimat, A. R., Abu Shosha, G. M., Khalifeh, A. H., & ALBashtawy, M. (2024). The Impact of Work Environment on Structural Empowerment among Nurses in Governmental Hospitals. *Nursing Reports*, 14(1), 482–493. <https://doi.org/10.3390/nursrep14010037>
- Ansory, Al Fadjar Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka*.
- Ananda, G., Nadifa, A., Purnaningrum, T., & Bernarto, I. (2024). *Hubungan Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Daerah Pati*. 5(5), 514–520.
- Atmalia, K. P., & Azis, H. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023*. 7(2), 144–152.
- Arisandi, B. (2022). *Pengaruh Sektor Pariwisata terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Sumbawa*. 1(3), 171–182.
- Chairin, N. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Medan*. 5(1), 187–192.
- Dewi, N. F., & Maharani, R. (2023). *Jurnal Vokasi Indonesia LINGKUNGAN KERJA , EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RS HERMINA*. 11(1). <https://doi.org/10.7454/jvi.v11i1.1192>
- Desiana, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Non Medis di Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4, 88–100. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman>
- Dinar Danisa, N. K. (2023). 1 , 2 1,2. 2(2), 87–95.
- Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., & Băloi, I. C. (2025). The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being. *Sustainability (Switzerland)*, 17(6), 1–27. <https://doi.org/10.3390/su17062613>
- Gibson. (2004). Faktor Kinerja Karyawan. *Ятыамат, выль2у*(235), 245.
- Ginting, F., Buulolo, E., & Siagian, E. R. (2019). Implementasi Algoritma Regresi

- Linear Sederhana Dalam Memprediksi Besaran Pendapatan Daerah (Studi Kasus: Dinas Pendapatan Kab. Deli Serdang). *KOMIK (Konferensi Nasional Teknologi Informasi Dan Komputer)*, 3(1), 274–279. <https://doi.org/10.30865/komik.v3i1.1602>
- Herdiani, F. D. (2021). Penerapan Oracle Enterprise Architecture Development (OADP) Dalam Perancangan Arsitektur Sistem Informasi Manajemen Aset Properti: Studi Kasus PT. Pos Properti Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 5(1), 31–38. <https://doi.org/10.22437/jiituj.v5i1.12886>
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118. <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Hudayah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(2), 144–155. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i2.3089>
- Hussain, A., Ruowei, W., Xia, X., Kanwel, S., Chunhong, S., & Jameel, A. (2025). Measured nursing perception of the working environment through authentic leadership with technology support and OCB among Chinese public hospitals. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03173-y>
- Hidayah, A. Z. dkk P. disiplin kerja terhadap kinerja karyawan R. S. N., & The. (2025). *No Title*. 8(1), 130–137.
- Immanuel, P. R. S., Prihartono, R., & Anatan, L. (2025). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja*. 7, 46–54. <https://doi.org/10.37034/infv7i1.1102>
- Info, A. (2025). *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF*. 8(2), 175–183.
- Irzani, I., Suryani, A., & Akbar, A. (2025). *The Influence of Work Environment and Job Promotion on Employee Performance Through Organizational Commitment at Raden Mattaher Regional General Hospital , Jambi Province*. 6(4), 1843–1852.
- Kamilah, M., & Kurniawati, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paramedis Di Rumah Sakit

- Islam Garam (Rsig) Kalianget Kabupaten Sumenep. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 1(1), 23–30. <https://doi.org/10.24929/missy.v1i1.1236>
- Kasmir. (2015). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1), 1–16. https://id.wikipedia.org/wiki/Danau_Sipin,_Jambi
- Kusuma, T. Y. (2019). Kinerja Karyawan Pada Pkpu (Pos Keadilan Peduli Ummat) Human Initiative Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam. *State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau*, 1–23. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/14777>
- Magfirah, N., & Risambessy, M. S. (2023). *TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III AMBON The Influence Of Work Environment And Workload On The Performance Of Medical Personnel Of Bhayangkara Hospital Tk III Ambon*. 01(1), 36–44.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Nasihin. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kirana Surya Perkasa di Jakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April).
- Nurpatria. (2020). Ralph. *The Chinua Achebe Encyclopedia*, 229. <https://doi.org/10.5749/j.ctv23khp73.28>
- Narasiang, B. R., Kristanto, E. G., Wungouw, H. I. S., Studi, P., Kesehatan, I., Pascasarjana, P., Sam, U., Fisiologi, B., Kedokteran, F., & Sam, U. (2023). *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado*. 5(2), 159–168.
- Oyedeji, B. A., Ko, Y. H., & Lee, S. (2025). Physical Work Environments: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 51(6), 2589–2626. <https://doi.org/10.1177/01492063251315703>
- Pakpahan, N. D., & Syahreza, D. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Haji Medan. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific*

- and Advanced*, 3(2), 908–916. <https://doi.org/10.61579/future.v3i2.495>
- Patel, K., Sahoo, L. K., Setia, N., Garg, M., Varma, P., Bhardwaj, U., & Ghorpadeo, V. V. (2024). The Impact of Work Environment on Healthcare Professionals' Psychological state. *Health Leadership and Quality of Life*, 3. <https://doi.org/10.56294/hl2024.390>
- Rijalul, F., Atjo, W., Furqaan, N., Masyitha, M., Syria, S., & Stang, S. (2024). Factors Affecting Nurse Performance at Ibnu Sina Hospital Makassar. *International Archives of Public Health and Community Medicine*, 8(1), 1–7. <https://doi.org/10.23937/2643-4512/1710096>
- Rastyardjo, A. M., & Farid, A. (2025). *Pengaruh Beban Kerja , Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Rekam Medis di Rumah Sakit*. 9, 9777–9784.
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*, April, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/20118/>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Sanni. (2023). BAB II fix (1).pdf. *Jurnal Governasi*, 16–39.
- Sedarmayanti. (2012). Lingkungan Kerja Fisik. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*, 9, 4.
- Sheavy Diani, Irwin Ananta Vidada, & Seno Sudarnomo Hadi. (2023). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat. *MASMAN : Master Manajemen*, 1(4), 01–12. <https://doi.org/10.59603/masman.v1i4.134>
- Sherli, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Mis Piladang. *Sabilarrasyad: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pendidikan*, 7(1), 10–15. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad>
- Septianawati, D., Priatna, D. K., & Jusdijachlan, R. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi)*. 1(4), 150–160.
- Setiawan, D., Winarno, A., & Churiyah, M. (2024). *The Influence of Work Stress and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as a Variable Intervening in Nurses of Ibnu Sina Hospital Makassar , Indonesia* *The Influence of Work Stress and Work Environment on Employee*

Performance with Work Motivation as a Variable Intervening in Nurses of Ibnu Sina Hospital Makassar , Indonesia. <https://doi.org/10.22178/pos.106-9>

Vindu, R. (2024). Influence of Workplace Environment, Occupational Health and Safety, and Organizational Dedication on Nurse Performance. *Safety and Health for Medical Workers*, 1(1), 21–28. <https://doi.org/10.69725/shmw.v1i1.21>

Wanda Wanda, Chalid Imran Musa, Ikhwan Maulana Haeruddin, Agung Widhi Kurniawan, & Rezky Amalia Hamka. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 215–223. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.768>

Wulandari, A. A. N., & Dara, S. R. (2023). Determinants of Employee Performance in Healthcare Organization: The Role of Work Environment, Workload, and Motivation. *Human Capital and Organizations*, 1(1), 23–32. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i1.118>

Zahratunnisa, I., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 21(2), 129–136. <https://doi.org/10.31294/jp.v21i2.16006>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

Zulkifli, D. L., Bagis, F., Astuti, H. J., & Suyoto, S. (2024). Kinerja Pegawai Rumah Sakit : Peran Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2 SE-Articles). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.12518>

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran A Persuratan

Lampiran A.1 Surat Keterangan Lulus Seminar



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
 Alamat: Jl. Wijaya Kusuma Raya No. 14
 Kampus Banta Bantaeng. Telp. 0411 – 872602 Kode Pos 90222 Makassar
 Laman : www.fik.unm.ac.id Email : fik@unm.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR

Nomor : 12871 /UN36.3.5/PP/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Makassar menerangkan:

Nama : Fatmi Nuryanti
 N I M : 220304502088
 Jurusan : Administrasi Kesehatan

Benar telah Lulus Seminar Proposal Penelitian yang dilakukan pada hari, Kamis, 28 Agustus 2025

Pembimbing : 1. Abdul Rahman S.Or., M.Pd
 2. Meliana Handayani, S.KM., M.Kes,

Pembahas : 1. Dian Anggraeni Rachman, S.KM., M.Kes
 2. Mujtahidah, SKM., M.Kes.

Dengan Judul Penelitian :

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSIA SITI KHADIJAH"

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 15 September 2025
 Ketua Jurusan


Dr. Ang Atsam Mappanyukki, S.Or., M.Kes
 NIP 19821004 20060 4 1 003

Lampiran A.2 Surat Pembimbingan Skripsi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
 Alamat, Jl. Wijaya Kusuma Raya No. 14
 Kampus Banta Bantaeng, Telp. 0411 - 872602 Kode Pos 90222 Makassar
 Laman : www.fik.unm.ac.id Email : fik@unm.ac.id

Nomor : 1280/UN36.3/PP/2025
 Lamp :
 Hal : Pembimbingan Skripsi

15 September 2025

Kepada Yth,
 1. Abdul Rahman S.Or., M.Pd
 2. Meliana Handayani, S.KM., M.Kes

Dosen Pada FIK Universitas Negeri Makassar
 Di Makassar

Dengan hormat,

Untuk penyelesaian studi Program Strata Satu (S1) maka Dekan, atas usul Ketua Jurusan Administrasi Kesehatan Menunjuk saudara menjadi Pembimbing Mahasiswa:

Nama : Fatmi Nuryanti
 NIM : 220304502088
 Jurusan : Administrasi Kesehatan

Judul skripsi Mahasiswa tersebut adalah :

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSIA SITI KHADIJAH"

Penunjukan ini berlaku tanggal 15 September s/d 15 Desember 2025
 Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Dekan

 Prof. Dr. Hj. Hasmyati, M.Kes.
 NIP. 19640905 199303 2 001

Tembusan Yth.

1. Wakil Dekan I FIK UNM
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip

Lampiran A.3 Surat Penelitian Tugas Akhir



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
 Alamat: Jl. Wijaya Kusuma Raya No. 14
 Kampus Bunta Bantoeang. Telp. 0411 - 872602 Kode Pos 90222 Makassar
 Laman : www.unm.ac.id Email : fik@unm.ac.id

Nomor : 12943/UN/36.3/PL/2025
 Lamp. : -
 Hal : Penelitian Tugas Akhir

Yang Terhormat,
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Sulawesi Selatan
Jl. Bougenville No. 5
Kota Makassar

Akhir dari proses belajar mengajar bagi mahasiswa adalah penulisan atau penyusunan Karya Tulis Ilmiah yang wajib diprogramkan bagi mahasiswa di lingkungan Fakultas Ilmu Keolahragaan & Kesehatan Universitas Negeri Makassar.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, perkenankan dengan ini kami memohon bantuan bagi mahasiswa kami dari Jurusan Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Makassar, yang bernama :

Fatmi Nuryanti - NIM : 220304502088

Untuk mengadakan penelitian di RSIA Sitti Khadijah dengan mengambil tema/judul :

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSIA SITI KHADIJAH"

guna memperoleh informasi, data pendukung maupun penjelasan secara langsung berkaitan dengan penyusunan tugas akhir dan akan dilaksanakan pada, 16 September s/d 16 Desember 2025 yang dibimbing oleh

Abdul Rahma S.Or., M.Pd.

(Pembimbing I)

Meliana Handayani, S.KM., M.Kes.

(Pembimbing II)

Atas Perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 16 September 2025

Dekan

Prof. Dr. H. Hasmyati, M.Kes.
NIP. 19600905 199303 2 001

Tembusan :

1. Wakil Dekan I FIK UNM.
2. Mahasiswa yang bersangkutan.
3. Arsip

Lampiran A.4 Surat Izin Penelitian Di RSIA Sitti Khadijah Muhammadiyah 1 Cabang



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441677 Fax. (0411) 448938
 Website : <http://smpm-prov.sulawesiprov.go.id> Email : psmp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 19509/S.02/PTSP/2025	Kepada Yth,
Lampiran	: -	Direktur RSIA Sitti Khadijah 1
Perihal	: Izin penelitian	Muhammadiyah Cabang Makassar

@-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan UHM Makassar Nomor : 12943/Un36.3/PL/2025 tanggal 16 September 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: FATMI NURYANTI
Nomor Pokok	: 220304502088
Program Studi	: Administrasi Kesehatan
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Wijaya Kusuma Raya No. 14, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK SITTI KHADIJAH KOTA MAKASSAR TAHUN 2025 "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **19 September s/d 19 Oktober 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 19 September 2025

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tambahan Yth

1. Dekan Fak. Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan UHM Makassar di Makassar;
2. Peninggal.

Lampiran B. Perangkat dan Instrumen Penelitian

Lampiran B.1 *Informed Consent*

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI INFORMAN (INFORMED CONSENT)

Setelah membaca, mendengarkan dan memahami isi penjelasan tentang manfaat penelitian ini, maka saya menyatakan :

☐

Bersedia menjadi responden penelitian

☐

Tidak Bersedia menjadi responden penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa S1 Administrasi Kesehatan Fakultas

Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Makassar, yaitu :

Nama : Fatmi Nuryanti

Nim : 220304502088

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSIA
Sitti Khadijah Kota Makassar Tahun 2025

Persetujuan ini saya buat dengan sadar tanpa paksaan dari siapapun

Demikian pertanyaan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Peneliti

(Fatmi Nuryanti)

Makassar, September 2025

Responden

(.....)

Lampiran B.2 Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

A. Data Umum

1. Nama ()
2. Jenis Kelamin ()
 - a. Laki - Laki ()
 - b. Perempuan ()
3. Umur ()
 - a. 20 - 30 tahun ()
 - b. 31 - 50 tahun ()
 - c. 51 - 65 tahun ()
4. Pendidikan Terakhir ()
 - a. DII ()
 - b. SI ()
 - c. SII ()
 - d. Lainnya ()

B. Data Khusus

1. Lingkungan Kerja

Petunjuk Pengisian : Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I dengan tanda check (V) pada jawaban "SS (Sangat Sesuai)", "S (Sesuai)", "TS (Tidak Sesuai)", "STS (Sangat Tidak Sesuai)"

No	Pertanyaan	P (Penilaian)			
		SS	S	TS	STS
1.	Diskusi bersama untuk memecahkan masalah				
2.	Saya mengabaikan pendapat rekan kerja dalam berdiskusi				
3.	Menjaga kebersihan di dalam kamar kecil/WC				
4.	Saya membuang sampah tidak pada tempatnya				
5.	Penempatan benda di tempat kerja tersusun rapi dan tidak membahayakan				
6.	Penerangan yang rendah membuat saya kelelahan dalam menjalankan pekerjaan				
7.	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki				
8.	Saya tidak menjalankan kerja sesuai hasil rapat				
9.	Rumah sakit menyediakan peralatan untuk bekerja				
10.	Tidak tersedianya peralatan di tempat kerja				
11.	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai				
12.	Kelengkapan medis kurang memadai				
13.	Tempat kerja memberlakukan aturan protokol kesehatan				
14.	Alat cctv di lingkungan tempat kerja terbatas				

2. Kinerja Karyawan

Petunjuk Pengisian : Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I dengan tanda check (V) pada jawaban "SS (Sangat Sesuai)", "S (Sesuai)", "TS (Tidak Sesuai)", "STS (Sangat Tidak Sesuai)"

No	Pertanyaan	P (Penilaian)			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan				
2	Dalam bekerja saya belum memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan rumah sakit				
3	Saya terampil dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh rumah sakit				
4	Saya tidak bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas				
5	Saya selalu menyelesaikan tugas terlambat				
6	Saya sudah mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai				
7	Saya selalu hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				
8	Saya tidak meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja				
9	Saya mampu bekerja sama dengan baik				
10	Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja sehingga terjalin hubungan komunikasi yang buruk				

Lampiran C. Data dan Analisis Data Penelitian

Lampiran C.1 Tabulasi Data

Lingkungan Kerja

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	TOTAL
1	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	49
2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	40
3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	35
4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	37
5	4	1	4	1	4	3	4	1	4	1	4	1	4	2	38
6	3	2	3	1	3	3	4	2	3	1	3	3	3	2	36
7	3	2	1	3	3	4	2	3	1	1	3	3	3	2	34
8	3	2	3	1	3	2	3	1	4	1	4	1	3	2	33
9	3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	3	1	3	2	33
10	4	1	4	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	34
11	4	2	4	1	4	4	3	2	4	1	4	1	4	2	40
12	3	2	4	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	36
13	4	1	3	1	3	2	3	1	4	1	3	3	3	2	34
14	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	36
15	4	2	4	1	4	4	4	1	3	2	2	2	3	3	39
16	4	2	4	1	3	3	4	1	3	3	4	1	3	2	38
17	3	1	4	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	4	36
18	4	2	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	42
19	4	2	4	1	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	42
20	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	3	1	4	1	35
21	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	38
22	3	1	3	2	4	3	3	1	3	3	3	2	3	1	35
23	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	39
24	3	1	4	1	4	4	2	1	3	3	3	2	3	1	35
25	3	1	4	1	4	2	3	1	3	2	2	2	3	3	34
26	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	35
27	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	38
28	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	38
29	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	38
30	4	2	3	1	4	3	4	1	4	1	3	3	3	3	39
31	4	2	3	1	4	3	4	1	4	1	3	3	3	3	39
32	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	40
33	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	40

34	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	40
35	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	40
36	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	43
37	4	1	4	1	4	3	3	1	3	2	3	2	3	2	36
38	4	1	4	1	4	3	3	1	3	2	3	2	3	2	36
39	3	1	4	1	4	2	4	1	4	2	3	2	4	3	38
40	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	37
41	4	1	4	2	4	3	4	1	4	1	4	2	3	2	39
42	4	3	4	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	38
43	4	3	4	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	38
44	4	2	4	4	4	3	4	2	3	2	4	2	3	3	44
45	4	2	4	1	3	2	3	2	4	2	4	2	4	3	40
46	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	37
47	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	37
48	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	37
49	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	37
50	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	37
51	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	36
52	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	37
53	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	43
54	3	1	4	4	4	3	3	1	3	2	3	2	4	3	40
55	3	2	3	1	4	3	3	1	3	1	3	2	3	2	34
56	4	1	4	1	4	2	4	1	4	4	4	1	4	2	40
57	3	2	4	1	3	3	3	1	2	2	1	3	2	1	31
58	3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	3	3	3	41
59	4	1	4	1	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	40
60	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	35
61	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	2	3	3	38
62	4	1	4	2	3	2	4	1	3	2	3	2	3	2	36
63	4	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	35
64	4	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	35
65	4	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	35
66	4	1	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	36
67	4	1	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	36
68	4	1	4	1	4	3	4	1	3	2	3	3	4	3	40
69	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	4	3	42
70	4	2	4	2	4	3	4	1	3	2	3	3	4	3	42
71	4	2	4	2	4	2	3	4	2	2	3	3	4	3	42
72	4	2	4	2	4	3	4	1	3	2	3	3	4	3	42
73	4	1	4	1	4	3	4	1	3	2	3	3	4	4	41
74	4	1	4	1	4	3	4	1	3	2	3	3	4	4	41
75	4	2	4	2	4	3	4	1	3	2	3	3	4	3	42

76	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	44
77	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	44
78	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	44
79	4	2	4	1	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	41
80	4	2	4	1	2	3	3	1	4	1	3	2	4	3	37
81	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	35
82	3	2	4	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	37
83	4	1	4	1	4	3	4	1	3	2	3	3	4	3	40
84	4	2	4	1	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	43
85	4	2	4	2	4	2	4	1	3	2	3	2	3	2	38
86	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	35
87	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	32
88	3	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	31
89	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	32
90	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	33
91	4	1	4	1	4	3	3	1	3	2	3	2	4	2	37
92	4	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	37
93	4	1	4	1	4	3	4	1	4	1	3	2	3	3	38
94	4	2	4	1	4	3	4	1	4	1	3	2	3	3	39
95	4	2	3	1	4	3	4	1	3	2	3	3	4	3	40
96	4	1	4	1	4	3	4	2	3	2	2	2	3	4	39
97	4	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	39
98	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	44
99	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	44
100	4	2	4	2	4	2	4	1	3	2	3	3	4	3	41
101	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	47
102	4	4	4	1	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	40
103	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	47
104	3	1	3	1	4	2	4	1	3	2	3	2	3	2	34
105	4	2	3	1	4	3	3	1	4	1	3	1	3	2	35
106	4	1	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	38
107	3	2	3	2	4	2	3	1	4	2	3	1	2	3	35
108	4	1	3	1	4	3	4	1	3	1	3	2	4	2	36
109	4	2	4	1	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	40
110	4	2	4	1	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	43
111	4	2	4	1	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	40
112	4	2	4	1	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	40
113	3	1	4	1	4	3	3	1	3	2	3	3	2	2	35
114	4	2	4	1	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	41
115	4	1	4	1	1	3	4	1	4	1	4	2	3	3	36
116	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	36
117	3	1	3	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	32

118	3	1	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	35
119	3	1	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	40
120	4	1	4	1	4	3	3	1	4	2	2	1	4	2	36
121	3	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	33
122	4	2	3	2	4	1	3	1	4	1	3	2	4	2	36
123	4	1	4	1	4	3	3	1	4	2	3	1	4	2	37
124	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	35
125	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	37
126	4	2	3	2	4	2	1	3	4	4	2	4	3	2	40
127	4	2	3	1	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	39
128	4	3	3	1	3	3	3	2	4	1	4	2	4	2	39
129	3	1	3	2	4	3	4	1	4	1	3	1	4	2	36
130	3	2	4	1	3	4	3	2	4	1	3	2	4	2	38
131	4	1	4	1	4	3	3	1	4	2	3	1	4	2	37
132	3	1	3	3	3	4	4	1	4	1	4	2	4	2	39
133	4	1	4	1	4	3	3	1	4	2	3	1	4	2	37
134	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	36
135	4	1	4	1	4	3	4	1	4	2	2	2	4	3	39
136	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	28
137	4	1	4	1	4	3	3	1	4	2	3	1	4	2	37
138	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	27

Kinerja Karyawan

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	28
2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	25
3	4	1	4	2	1	4	4	1	4	1	26
4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	26
5	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	25
6	3	2	3	2	3	3	4	1	3	1	25
7	3	2	3	2	3	3	4	1	3	1	25
8	3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	23
9	3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	23
10	4	2	4	3	2	3	3	1	4	1	27
11	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	30
12	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
13	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	25
14	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
15	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	25
16	4	1	4	2	1	4	4	1	4	1	26

17	4	4	4	3	1	4	4	3	4	2	33
18	4	2	4	4	2	4	4	1	4	1	30
19	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	32
20	4	3	4	4	3	4	4	1	4	1	32
21	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	27
22	3	2	3	4	2	3	3	1	3	2	26
23	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
24	3	2	3	4	2	3	3	1	3	2	26
25	3	1	3	2	2	3	3	4	3	1	25
26	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	26
27	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
28	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
29	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
30	4	2	3	2	2	4	4	1	4	1	27
31	4	2	3	2	2	4	4	1	4	1	27
32	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
33	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
34	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
35	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
36	4	2	4	3	2	4	4	2	4	2	31
37	4	1	3	3	2	3	3	3	3	2	27
38	4	1	3	3	2	3	3	3	3	2	27
39	3	2	3	3	1	4	4	2	3	1	26
40	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	25
41	4	4	4	3	1	4	4	1	4	1	30
42	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
43	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
44	3	2	4	3	2	4	4	2	4	2	30
45	3	2	3	2	2	4	3	2	4	2	27
46	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27
47	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
48	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
49	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
50	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
51	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
52	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
53	4	2	4	3	2	4	4	2	4	2	31
54	3	2	4	2	2	3	3	1	2	1	23
55	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	24
56	4	2	4	4	1	4	4	1	4	1	29
57	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	27
58	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	29

59	2	1	4	4	1	4	4	1	4	1	26
60	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	26
61	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
62	4	2	4	1	1	4	2	4	2	1	25
63	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	26
64	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	26
65	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	26
66	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	26
67	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	26
68	4	1	4	3	1	4	4	2	4	1	28
69	4	1	4	3	1	4	4	2	4	1	28
70	4	2	4	2	1	4	4	2	4	1	28
71	4	2	4	3	2	4	4	2	4	2	31
72	4	1	4	3	1	4	4	2	4	2	29
73	4	1	4	3	1	4	4	2	4	1	28
74	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	28
75	4	1	4	3	1	4	4	2	4	1	28
76	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	30
77	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	30
78	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	30
79	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	27
80	3	2	3	1	1	3	4	2	3	2	24
81	2	2	3	3	1	3	2	1	2	1	20
82	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
83	4	1	4	3	1	4	4	2	4	1	28
84	4	2	4	2	1	4	4	3	4	1	29
85	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	28
86	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
87	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	24
88	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	24
89	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	25
90	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	23
91	3	1	3	2	1	3	3	1	4	1	22
92	3	4	3	3	1	4	4	2	4	2	30
93	4	1	4	3	3	4	3	1	4	2	29
94	4	1	4	3	2	4	4	3	4	2	31
95	4	1	4	3	4	3	4	4	3	2	32
96	3	2	3	3	1	4	3	2	4	1	26
97	4	4	4	2	2	4	3	2	4	2	31
98	4	2	4	2	2	4	4	2	4	3	31
99	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	30
100	4	2	4	2	1	4	4	2	4	1	28

101	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	36
102	4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	32
103	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
104	4	2	3	2	1	4	4	2	4	2	28
105	4	2	3	2	2	3	4	1	4	1	26
106	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
107	3	2	3	2	2	3	4	1	4	1	25
108	4	2	3	2	1	3	4	2	3	2	26
109	3	2	3	3	2	3	4	1	3	1	25
110	4	2	4	4	2	4	3	2	4	1	30
111	3	2	3	3	2	3	4	1	3	1	25
112	3	2	3	3	3	3	4	1	3	1	26
113	3	2	3	3	1	4	4	4	4	1	29
114	3	2	3	3	2	3	4	1	3	1	25
115	3	2	3	2	1	3	4	1	4	1	24
116	4	3	3	3	1	3	3	1	3	1	25
117	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
118	4	1	4	3	3	3	3	1	3	1	26
119	4	1	3	3	1	3	4	1	4	1	25
120	3	1	4	2	1	4	3	2	4	4	28
121	4	3	3	3	1	3	4	1	4	1	27
122	4	4	3	2	1	4	4	2	4	4	32
123	3	1	4	2	1	4	3	2	4	4	28
124	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
125	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	25
126	4	2	3	2	2	4	4	2	4	1	28
127	3	2	2	2	3	4	2	3	1	2	24
128	2	2	1	2	2	1	4	1	3	1	20
129	4	2	3	2	1	4	4	1	3	2	26
130	3	2	3	2	1	3	4	1	3	1	23
131	3	1	4	2	1	4	3	2	4	4	28
132	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
133	3	1	4	2	1	4	3	2	4	4	28
134	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
135	4	2	4	3	1	4	4	1	4	1	28
136	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	26
137	3	1	4	2	1	4	3	2	4	4	28
138	4	1	4	2	2	3	3	1	4	1	25

Lampiran C.2 Output Analisis Data Univariat (Data Pribadi)

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	20	14.5	14.5	14.5
	Perempuan	118	85.5	85.5	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	67	48.6	48.6	48.6
	31 - 50 Tahun	63	45.7	45.7	94.2
	51 - 65 Tahun	8	5.8	5.8	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	48	34.8	34.8	34.8
	S1	70	50.7	50.7	85.5
	S2	4	2.9	2.9	88.4
	Lainnya (SMA/SMK)	16	11.6	11.6	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Lampiran C.3 Output Analisis Data Univariat (Data Khusus)

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	2	1.4	1.4	1.4
	Cukup	122	88.4	88.4	89.9
	Baik	14	10.1	10.1	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	3	2.2	2.2	2.2
	Cukup	121	87.7	87.7	89.9
	Baik	14	10.1	10.1	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja * Kinerja Karyawan Crosstabulation

			Kinerja Karyawan			Total
			Baik	Cukup	Buruk	
Lingkungan Kerja	Baik	Count	0	2	0	2
		% within Lingkungan Kerja	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	Cukup	Count	3	110	9	122
		% within Lingkungan Kerja	2.5%	90.2%	7.4%	100.0%
	Buruk	Count	0	9	5	14
		% within Lingkungan Kerja	0.0%	64.3%	35.7%	100.0%
Total		Count	3	121	14	138
		% within Lingkungan Kerja	2.2%	87.7%	10.1%	100.0%

Lampiran C.4 Output Analisis Data Bivariat

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Predicted Value
N			138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		26.9057971
	Std. Deviation		1.48260628
Most Extreme Differences	Absolute		.101
	Positive		.101
	Negative		-.070
Test Statistic			.101
Asymp. Sig. (2-tailed)			.002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.110 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.102
		Upper Bound	.118

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.313	2.181

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.143	1	301.143	63.336	.000 ^b
	Residual	646.633	136	4.755		
	Total	947.775	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.797	2.158		4.540	.000
	Lingkungan Kerja	.450	.057	.564	7.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.74	31.84	26.91	1.483	138
Residual	-5.343	7.058	.000	2.173	138
Std. Predicted Value	-2.133	3.329	.000	1.000	138
Std. Residual	-2.450	3.237	.000	.996	138

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	138	100.0%	0	0.0%	138	100.0%

Report
Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
31	25.50	2	2.121
32	24.67	3	.577
33	24.00	4	2.000
34	25.67	6	1.506
35	26.19	16	1.940
36	26.50	18	2.383
37	26.29	17	1.829
38	25.67	15	1.447
39	26.83	12	2.791
40	27.00	19	2.404
41	27.50	6	1.378
42	29.43	7	1.618
43	30.25	4	.957
44	30.17	6	.408
47	37.00	2	1.414
49	28.00	1	.
Total	26.91	138	2.630

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	463.011	15	30.867	7.768	.000
		Linearity	301.143	1	301.143	75.788	.000
		Deviation from Linearity	161.868	14	11.562	2.910	.001
	Within Groups		484.765	122	3.973		
	Total		947.775	137			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	.564	.318	.699	.489

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	138	100.0%	0	0.0%	138	100.0%

Report

Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
31	1.0000	2	.00000
32	1.0000	3	.00000
33	1.0000	4	.00000
34	1.1667	6	.40825
35	1.1250	16	.34157
36	1.2222	18	.54832
37	1.2941	17	.46967
38	1.1333	15	.35187
39	1.3333	12	.49237
40	1.3684	19	.49559
41	1.6667	6	.51640
42	2.0000	7	.00000
43	2.0000	4	.00000
44	2.0000	6	.00000
47	3.0000	2	.00000
49	2.0000	1	.
Total	1.3696	138	.52771

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	.573	.328	.663	.440

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	16.774	15	1.118	6.382	.000
	Linearity	12.527	1	12.527	71.486	.000
	Deviation from Linearity	4.247	14	.303	1.731	.058
	Within Groups	21.378	122	.175		
	Total	38.152	137			

D. Lampiran Dokumentasi



