

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTALASI PENJAMINAN RSUP DR. SARDJITO YOGYAKARTA**

**Ary Estiningsih**

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

E-mail: [ary\\_amel@yahoo.co.id](mailto:ary_amel@yahoo.co.id)

***Abstract***

*This study aimed to explain the influence of the partial work motivation on employee performance, to explain the influence of the partial work environment on employee performance and to explain work motivation and work environment on employee performance simultaneously. The research method involves two variables : the independent variabel (employee performance), and the dependent variables (work motivation, work environment). The population of this research are 53 employess on Guarantee Instalation. The sample size ie 47 respondent. The sampling method used is sampling accidental. The data are analyzed using multiple linier regression. Based on the results of the analysis indicate that the work motivation is significantly influence the performance of the employees of Guarantee Instalation RSUP Dr. Sarjito Yogyakarta, indicated by the t significant value of 0,000 smaller than  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) with the regression coefficient of 0,355. Work environment has a significant effect on the performance of employees of Guarantee Instalation RSUP Dr. Sarjito Yogyakarta, indicated by the t significant value of 0,000 less than  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) with the regression coefficient of 0,342. Work motivation and the work environment is simultaneously significant effecting the performance of employees in Guarante Instalasi RSUP Dr. Sarjito Yogyakarta, indicated by F significant value of 0,000 smaller than  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) and were able to contribute to the performance variables of 0,616 or 61,6 %. The remaining 38,4 %is influenced by other variables that are not examined in this study.*

***Keywords:*** work motivation, work environment, employee performance

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah sakit yang merupakan organisasi tenaga medis profesional yang terorganisir dan sarana kedokteran permanen yang menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan perawatan berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita pasien. Memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Keberhasilan rumah sakit untuk mencapai peran tersebut dapat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) selaku pemberi pelayanan kesehatan dan peran aktif masyarakat selaku penerima pelayanan kesehatan. Hal ini menuntut penyedia jasa pelayanan kesehatan yakni rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik, tidak hanya pelayanan yang bersifat penyembuhan penyakit tetapi juga mencakup pelayanan yang bersifat pencegahan juga pelayanan lainnya. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat sesuai dengan fungsinya.

Setiap organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat tentunya selalu menginginkan peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia dalam mencapai keberhasilan perlu dilindungi dalam hal keamanan, kesehatan dan

kesejahtaraannya. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2013: 93). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Setiap perusahaan menginginkan karyawan bekerja secara efektif dan efisien dalam kinerjanya maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Lingkungan dikenal orang mulai sejak lahir dan lingkungan itu pula yang dapat mempengaruhi perkembangan seorang manusia. Karena lingkungan orang akan belajar untuk terus berubah dan menyesuaikan dirinya. Dalam organisasi faktor lingkungan tentu saja merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap segala kegiatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Organisasi yang terdiri dari orang – orang yang ada didalamnya akan terbawa dan terus belajar untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Secara garis besarnya lingkungan akan memberikan dampak yang sangat signifikan antara lain :

1. Ruang lingkup pekerjaan : lingkungan kerja yang kondusif, tenang dan nyaman akan membawa suasana yang sangat menguntungkan bagi sebuah organisasi.
2. Sumber daya manusia yang ada didalam organisasi akan berusaha untuk memberikan pengaruh yang berarti, sehingga disini diperlukan sumber daya yang dapat menerima perubahan untuk bisa menyesuaikan diri, guna mendapatkan dukungan SDM yang keinginan sebuah organisasi.
3. Sarana dan prasarana sebagai alat untuk menjalankan pelaksanaan sebuah kehidupan organisasi. sekaligus mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan yang dilaksanakan.

Dari kondisi tersebut betapa pentingnya lingkungan dalam sebuah organisasi guna mendukung kegiatan dan perubahan – perubahan yang dilakukan. Lingkungan akan memberikan situasi tersendiri bagi SDM karena disini akan membawa gaya, cara bekerja, sikap dimana konsidi di lapangan sangat rentan untuk sering berubah. Timbal balik pentingnya lingkungan ini pulalah akan membawa dampak yang sangat berarti bagi tingkat keberhasilan dan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Jadi organisasi yang tidak sesuai dengan kondisi lingkungan tidak akan dapat berfungsi dengan efisien dan efektif. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas – tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan kinerja karyawan akan meningkat.

RSUP Dr. Sardjito merupakan UPT Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Rumah Sakit Kelas A Pendidikan, Rumah Sakit Rujukan Nasional dan Rumah Sakit Pendidikan Utama Fakultas Kedokteran yang terletak di Kabupaten Sleman, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Instalasi Penjaminan merupakan satuan kerja yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama RSUP Dr. Sardjito Nomor : OT.01.01/IV/18070/2012 tentang Struktur

Organisasi dan Tata Kerja Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta, tanggal 27 Desember 2012. Tugas pokok Instalasi Penjaminan adalah : a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Direksi mengenai masalah – masalah administrasi penjaminan; b. Membantu dalam perumusan, dan evaluasi tentang kebijakan, peraturan, pedoman, petunjuk pelaksanaan dan prosedur kerja yang berkaitan dengan pelayanan penjaminan; c. Melaksanakan pelayanan penjaminan dan penyelesaian klaimnya; d. Mengikuti pengembangan sistem penjaminan.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga mampu merubah kinerja pegawai di Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta sehingga membuat Sumber Daya Manusia di Instalasi ini semakin merasa termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik.

Untuk lebih lanjut peneliti akan melakukan beberapa penelitian berdasar data di lapangan serta hasil kerja yang bisa dijadikan bahan evaluasi agar kinerja lebih baik lagi, diharapkan dari latar belakang ini diketahui permasalahan kemudian pemecahan serta kesimpulan yang perlu digunakan untuk peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia di Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito.

Berdasarkan uraian mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta”**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu :

1. Adakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta?
2. Adakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

**Kinerja** menurut Hasibuan (2002:160) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

**Motivasi Kerja** menurut Hasibuan (2003:95) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

**Lingkungan kerja** menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Hipotesis

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan

## Pembahasan

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan instalasi penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	2.699			
Motivasi Kerja	0.355	4.763	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.342	5.004	0.000	Signifikan
F hitung	37.850			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.616			

Sumber : Data primer, Tahun 2017

### Uji Regresi Parsial (uji t)

$$Y=2,699+0,355X_1+0,342X_2+e$$

Keterangan :

- Konstanta ( $a$ ) = 2,699 menunjukkan besarnya kinerja, Jika motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar nol, maka besarnya kinerja sebesar 2,699
- Koefisien regresi motivasi kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,355 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi kerja berpengaruh searah terhadap kinerja, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja.
- Koefisien regresi lingkungan kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,342 menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 4,763 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena  $(p < 0,05)$ .

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan

segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Marcahyono, 2012). Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi kerja adalah sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas (Hasibuan, 2007).

Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja juga akan berkurang (Bestari, 2011).

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Agustin (2012), menyatakan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,004 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan (Sarwono, 2007).

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2009) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan (Edy Sutrisno, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Joko Purnomo (2008) menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan

membuat kinerja karyawan semakin meningkat dan jika lingkungan kerja yang buruk maka kinerja karyawan akan turun.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai  $f$  hitung sebesar 37,850 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).

Perusahaan dalam operasinya memerlukan tenaga kerja, dimana tenaga kerja ini merupakan salah satu asset perusahaan yang berharga dalam rangka mencapai tujuannya. Sehingga perlu kiranya perusahaan memperhatikan tenaga kerja karena tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik tanpa adanya kinerja karyawan yang baik (Martoyo, 2007).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dimana motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat dan berkeinginan untuk bekerja keras, sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2011).

Selain itu lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta tersedianya fasilitas yang memadai bagi para pegawai akan mampu memberikan dorongan bagi mereka untuk bekerja lebih baik dan hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rivai, 2010).

Motivasi dan lingkungan kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan, semakin baik motivasi dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan ini berdampak positif terhadap perusahaan (Sinambela, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Muhadits Aljuhri (2012), menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang mendukung kinerja karyawan meningkat atau menurun. Semakin meningkat dari kinerja karyawan didukung oleh motivasi dan lingkungan kerja yang baik dan sebaliknya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,763 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,004 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).
3. Ada pengaruh bersama antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai  $f$  hitung sebesar 37,850 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p < 0,05$ ).

## **DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan. Jakarta: Grasindo.

- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPPE.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung :Alfabeta.
- Rivai, Verthizal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, .L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. BumiAksara.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wursanto, Ig. (2005). *Dasar-dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.