

Analisis Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado

Analysis of the Influence of Work Environment Factors on Employee Performance at RSUD Kota Manado

Bezaliel R. Narasiang,¹ Erwin G. Kristanto,² Herlina I. S. Wungouw³

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

²Bagian Ilmu Kedokteran Forensik dan Medikolegal Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

³Bagian Fisiologi Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia
Email: bezaliel.narasiang@hotmail.com

Received: January 26, 2023; Accepted: July 8, 2023; Published online: July 11, 2023

Abstract: Work environment consists of physical and non-physical factors that affect employees' performance. The hospital RSUD Kota Manado is still under construction and completion with an average employee performance score that varies each year. This study aimed to analyze the influence of work environment factors on employee performance at RSUD Kota Manado. This was a quantitative study with a cross-sectional design by distributing questionnaires containing statements that had passed the instrument test. The total population was all employees totaling 108 people as study samples. The results showed that the physical factors (X1) and non-physical factors of the work environment (X2) were included in the good category (X1=77.91%; X2=82.53%). Employee performance (Y) was included in the very good category (Y=84.35%). T-test results proved that X1 and X2 had a partial significant effect on Y. The results of multiple linear regression analysis showed that the regression value was positive (Y=19.066; X1=0.215; X2=0.591). The F test obtained an F count of 53.942 > F table of 3.083 and a Sig value of 0.000 (<0.05) proved that X1 and X2 had a simultaneous significant effect on Y. The result of the coefficient of determination (R²) showed that X1 and X2 had a simultaneous effect of 50.7% on Y. In conclusion, work environment factors simultaneously have a linear and significant influence on the employee performance at RSUD Kota Manado.

Keywords: physical work environment factors; non-physical work environment factors; employee performance

Abstrak: Lingkungan kerja baik faktor fisik maupun non-fisik memengaruhi cara karyawan bekerja. RSUD Kota Manado masih dalam tahap pembangunan dan perampungan dengan rerata nilai capaian kinerja yang bervariasi tiap tahunnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit ini. Jenis penelitian ialah kuantitatif dengan desain potong lintang, dengan menyebarkan kuisioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang sudah lolos uji instrumen. Total populasi ialah seluruh pegawai rumah sakit yang berjumlah 108 orang yang menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian mendapatkan faktor fisik lingkungan kerja (X1) dan faktor non-fisik lingkungan kerja (X2) masuk dalam kategori baik (X1=77,91%; X2 =82,53%). Kinerja pegawai (Y) masuk dalam kategori sangat baik (Y=84,35%). Hasil uji T membuktikan X1 dan X2 berpengaruh bermakna parsial terhadap Y. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai regresi bernilai positif (Y=19,066; X1=0,215; X2=0,591). Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 53,942 > F tabel 3,083 dan nilai Sig sebesar 0,000 (<0,05) membuktikan X1 dan X2 berpengaruh bermakna simultan terhadap Y. Hasil koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa X1 dan X2 memberikan pengaruh simultan sebesar 50,7% terhadap Y. Simpulan penelitian ini ialah faktor-faktor lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh linier dan bermakna terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Manado.

Kata kunci: faktor fisik lingkungan kerja; faktor non-fisik lingkungan kerja; kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja yang terdiri atas faktor-faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, dimana keduanya memengaruhi terhadap cara karyawan bekerja.^{1,2} Faktor fisik lingkungan kerja yaitu pencahayaan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan dan keamanan³⁻⁵ sedangkan faktor non-fisik (psikis) lingkungan kerja yaitu hubungan kerja antar sesama pegawai dan hubungan kerja dengan atasan.^{4,5} Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif diperlukan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.⁶

Keberhasilan suatu instansi dapat ditinjau dari kinerja pegawainya.⁷ Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340 Tahun 2010, definisi rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.⁹ Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam mempertahankan konsistensi rumah sakit untuk mempertahankan kualitas pelayanan dan menghadapi persaingan dengan rumah sakit lainnya.^{10,11} Suatu rumah sakit harus mampu membuat pegawai merasa nyaman dan aman ketika sedang bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh faktor-faktor lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non-fisik (psikis), yang memiliki indikatornya masing-masing.¹² Apabila rumah sakit gagal dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawainya sendiri.¹³⁻¹⁵

Rumah sakit yang menjadi objek dalam penelitian ini ialah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Manado. RSUD Kota Manado merupakan rumah sakit baru, pertama, dan satu-satunya milik Pemerintah Kota Manado. Pembangunan RSUD Kota Manado telah dimulai sejak tahun 2020 dan direncanakan selesai pada akhir tahun 2022. Pegawai untuk manajemen RSUD Kota Manado sudah terbentuk dan bertugas sejak tahun 2019 hingga sekarang. Tugas dan tanggung jawab manajemen meliputi, perencanaan program kerja dan pelayanan kesehatan, perencanaan anggaran, pengadaan sarana prasarana, manajemen sumber daya manusia, kajian administrasi, persiapan operasional rumah sakit, menyusun dan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) di rumah sakit, dan beragam tugas lainnya. Tugas-tugas ini dibagi dalam tiga bagian besar, yaitu bagian administrasi, umum, dan keuangan; bagian pelayanan medis; dan bagian keperawatan. Setiap tahun RSUD Kota Manado terus merekrut pegawai rumah sakit guna mengoptimalkan dan menjalankan berbagai tugas dan program kerja yang ada.

Pegawai RSUD Kota Manado diketahui telah mengalami dua kali perpindahan lokasi tempat kerja sejak tahun 2019-2022. Hal ini dikarenakan bangunan fisik RSUD yang masih dalam tahap pembangunan. Perpindahan pegawai ke lingkungan kerja yang baru menghasilkan nilai capaian kinerja yang berbeda-beda tiap tahunnya. Meskipun secara rata-rata total penilaian masih dalam kategori baik, namun perpindahan pegawai ke lingkungan kerja yang baru menghasilkan penurunan kinerja pegawai yang bermakna. Melalui hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai RSUD Kota Manado, diketahui adanya beberapa permasalahan lain yang terjadi, meliputi faktor fisik lingkungan kerja dan faktor non-fisik lingkungan kerja.

Sampai saat ini belum pernah diteliti bagaimana pengaruh dari faktor-faktor lingkungan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Manado. Mengingat RSUD Kota Manado merupakan rumah sakit baru, pertama, dan satu-satunya milik Pemerintah Kota Manado maka penulis terdorong untuk mengkaji mengenai analisis pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat analitik deskriptif dengan metode pengumpulan data secara potong lintang, dimulai dari bulan Agustus 2022 sampai dengan Januari 2023 bertempat di RSUD Kota Manado. Populasi penelitian ialah seluruh pegawai di RSUD Kota Manado dengan total sebanyak 108 orang. Penentuan sampel

menggunakan *saturation sampling*, yaitu seluruh populasi masuk sebagai total sampel. Variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Variabel bebas yaitu, faktor fisik lingkungan kerja (X1) dan faktor non-fisik lingkungan kerja (X2). Faktor fisik meliputi pencahayaan, pewarnaan, suhu dan kelembaban udara, sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas, kebersihan dan keamanan sedangkan faktor non-fisik meliputi hubungan kerja antar pegawai dan hubungan kerja dengan atasan. Instrumen penelitian berupa kuisisioner/angket yang berisi pernyataan-pernyataan yang telah lolos uji validasi dan reliabilitas. Data dikelompokkan, diolah, dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26.0. Analisis data terbagi dalam analisis univariat dengan deskriptif statistik, analisis bivariat menggunakan uji signifikan parsial dan sumbangan efektif, serta analisis multivariat menggunakan regresi linier berganda, uji signifikan simultan, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Total pegawai di RSUD Kota Manado per 30 September 2022 berjumlah 108 orang, meliputi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 26 orang dan non-ASN sebanyak 82 orang, yang tersebar dalam tiga posisi kerja yaitu bidang administrasi umum dan keuangan, bidang pelayanan medis dan penunjang medis, dan bidang keperawatan. Tabel 1 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (70,4%), kelompok usia 26-30 tahun (44,4%), dengan tingkat pendidikan terbanyak yaitu S1/Profesi (54,6%), dan posisi kerja terbanyak berada di bidang pelayanan medis dan penunjang medis (35,2%).

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan karakteristik responden

Karakteristik responden	n	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	32	29,6
Perempuan	76	70,4
Total	108	100
Usia		
18-25 tahun	21	19,4
26-30 tahun	48	44,4
31-40 tahun	25	23,1
>40 tahun	14	13,0
Total	108	100
Pendidikan		
SMA/SMK/Sederajat	13	12,0
DIII/D IV	34	31,5
S1/Profesi	59	54,6
S2	2	1,9
Total	108	100
Posisi kerja		
Bidang Administrasi Umum dan Keuangan	36	33,3
Bidang Pelayanan Medis dan Penunjang Medis	38	35,2
Bidang Keperawatan	34	31,5
Total	108	100

Pada penelitian ini dilakukan analisis terhadap setiap variabel dan setiap pernyataan dalam kuisisioner penelitian untuk menentukan karakteristik statistik dari masing-masing variabel penelitian. Tabel 2 memperlihatkan hasil analisis univariat variabel faktor fisik lingkungan kerja (X1). Rerata sebesar 1,4% responden memilih sangat tidak setuju (STS), 6,8% responden memilih tidak setuju (TS), 16,4% memilih untuk ragu-ragu (N), 51,9% memilih untuk setuju (S), dan 23,6% memilih sangat setuju (SS). Rerata nilai pada variabel X1 diperoleh sebesar 420,7 (77,91%) yang termasuk dalam kategori penilaian baik. Pada pernyataan ke-6 pada kuisisioner variabel X1 yaitu “Ruang kerja saya kondusif dari kebisingan” terdapat 2,8% responden yang

merasa sangat tidak setuju (STS) dan 16,7% responden yang tidak setuju (TS) dengan pernyataan tersebut. Pernyataan ke-6 ini memiliki penilaian terendah sebesar 366 (67,7%) dengan kategori penilaian netral. Pernyataan ke-9 pada kuisioner variabel X1 yaitu “Keberadaan petugas keamanan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman” memiliki nilai tertinggi sebesar 491 (90,9%) dengan kategori penilaian sangat baik.

Tabel 2. Hasil olah statistik deskriptif variabel X1

Pernyataan	Persentase Jawaban (%)					Nilai		Kategori
	STS	TS	N	S	SS	Total	%	
X1.1 (Pencapaian)	0,0	3,7	11,1	63,9	21,3	435	80,56	Baik
X1.2 (Pencapaian)	0,9	7,4	13,0	59,3	19,4	420	77,78	Baik
X1.3 (Pewarnaan)	0,0	1,9	3,7	57,4	37,0	464	85,93	Sangat baik
X1.4 (Sirkulasi udara)	3,7	4,6	27,8	48,1	15,7	397	73,52	Baik
X1.5 (Suhu dan kelembaban)	1,9	13,0	25,0	48,1	12,0	384	71,11	Baik
X1.6 (Kebisingan)	2,8	16,7	28,7	42,6	9,3	366	67,78	Netral
X1.7 (Fasilitas)	2,8	11,1	29,6	47,2	9,3	377	69,81	Baik
X1.8 (Kebersihan)	0,0	3,7	7,4	58,3	30,6	449	83,15	Baik
X1.9 (Keamanan)	0,0	0,0	2,8	39,8	57,4	491	90,93	Sangat baik
X1.10 (Keamanan)	1,9	5,6	14,8	53,7	24,1	424	78,52	Baik
Rerata	1,4	6,8	16,4	51,9	23,6	420,7	77,91	Baik

Tabel 3 memperlihatkan hasil analisis univariat variabel faktor non-fisik lingkungan kerja (X2). Rerata sebesar 0,6% responden memilih sangat tidak setuju, 5,2% responden memilih tidak setuju, 10% ragu-ragu, 49,1% memilih untuk setuju, dan 35% memilih sangat setuju. Rerata nilai pada variabel X2 diperoleh sebesar 445,7 (82,53%) sehingga masuk dalam kategori penilaian baik. Pernyataan ke-5 pada kuisioner variabel X2 yaitu “adanya perhatian dari atasan di lingkungan kerja untuk memotivasi dan menambah semangat dalam bekerja” terdapat 1,9% responden yang memilih sangat tidak setuju dan 14,8% responden yang tidak setuju dengan pernyataan ini. Pernyataan ke-5 ini memiliki total nilai terendah sebesar 410 (75,93%) masuk dalam kategori penilaian baik. Pernyataan pertama pada kuisioner variabel X2 yaitu “terjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam bekerja” memiliki total nilai tertinggi yaitu sebesar 479 (88,70%) masuk dalam kategori penilaian sangat baik.

Tabel 4 memperlihatkan hasil analisis univariat variabel kinerja pegawai (Y). Rerata sebesar 0,2% responden memilih sangat tidak setuju, 1,3% responden memilih tidak setuju, 11,5% ragu-ragu, 61,4% memilih untuk setuju, dan 31% memilih sangat setuju. Rerata nilai pada variabel Y sebesar 455,5 (84,35%) sehingga masuk dalam kategori penilaian sangat baik. Pernyataan ke-5 pada kuisioner variabel Y yaitu “saya dengan mudah dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan tepat dan efisien” memiliki total nilai terendah sebesar 442 (81,85%) dengan kategori penilaian baik. Pernyataan terakhir pada kuisioner variabel Y yaitu “saya memberikan apresiasi positif kepada rekan kerja atas hasil kerjasama yang baik” terdapat sebesar 30,6% responden yang sangat setuju dan 62% responden yang setuju dengan pernyataan ini. Pernyataan ini memiliki total nilai tertinggi sebesar 480 (88,89%) dengan kategori penilaian sangat baik.

Tabel 3. Hasil olah statistik deskriptif variabel X2

Pernyataan	Persentase Jawaban (%)					Nilai		Kategori
	STS	TS	N	S	SS	Total	%	
Hubungan kerja antar pegawai								
X2.1	0,0	0,0	3,7	49,1	47,2	479	88,70	Sangat baik
X2.2	0,0	0,9	4,6	49,1	45,4	474	87,78	Sangat baik
X2.3	0,0	0,0	0,0	57,4	42,6	478	88,52	Sangat baik
Hubungan kerja dengan atasan								
X2.4	0,0	7,4	20,4	49,1	23,1	419	77,59	Baik
X2.5	1,9	14,8	13,9	40,7	28,7	410	75,93	Baik
X2.6	1,9	8,3	17,6	49,1	23,1	414	76,67	Baik
Rerata	0,6	5,2	10,0	49,1	35,0	445,7	82,53	Baik

Tabel 4. Hasil olah statistik deskriptif variabel X2

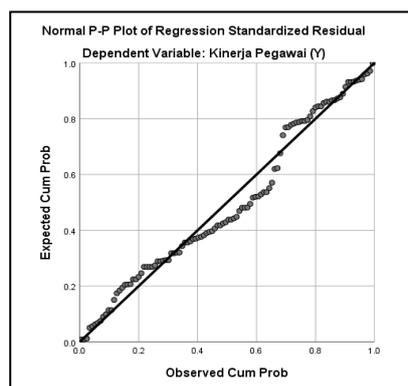
Pernyataan	Persentase Jawaban (%)					Nilai		Kategori
	STS	TS	N	S	SS	Total	%	
Y1 (Pemahaman atas tupoksi)	0,0	0,9	6,5	62,0	30,6	456	84,44	Sangat baik
Y2 (Pemahaman atas tupoksi)	1,9	2,8	8,3	57,4	29,6	443	82,04	Baik
Y3 (Pemahaman atas tupoksi)	0,0	0,9	11,1	64,8	23,1	443	82,04	Baik
Y4 (Inovasi)	0,0	1,9	5,6	70,4	22,2	446	82,59	Baik
Y5 (Inovasi)	0,0	1,9	7,4	70,4	20,4	442	81,85	Baik
Y6 (Kecepatan kerja)	0,0	0,0	63,0	58,3	32,4	457	84,63	Sangat baik
Y7 (Kecepatan kerja)	0,0	3,7	4,6	55,6	36,1	458	84,81	Sangat baik
Y8 (Kerjasama)	0,0	0,9	3,7	63,0	32,4	461	85,37	Sangat baik
Y9 (Kerjasama)	0,0	0,0	1,9	62,0	36,1	469	86,85	Sangat baik
Y10 (Kerjasama)	0,0	0,0	2,8	50,0	47,2	480	88,89	Sangat baik
Rerata	0,2	1,3	11,5	61,4	31,0	455,5	84,35	Sangat Baik

Analisis bivariat menggunakan uji signifikan parsial (uji-T) dan sumbangan efektif (*effective contribution*) yang bertujuan melihat seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.^{16,17} Hasil uji signifikan parsial (Uji T) mendapatkan nilai signifikansi pada variabel X1 sebesar 0,005 dan variabel X2 sebesar 0,000 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa faktor fisik lingkungan kerja (X1) berpengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai (Y) dan faktor non-fisik lingkungan kerja (X2) berpengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai Sumbangan efektif (SE) dapat menunjukkan seberapa besar persentase sumbangan pengaruh dari masing-masing variabel faktor fisik lingkungan kerja (X1) dan faktor non-fisik lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), menggunakan rumus sebagai berikut.^{16,17}

$$SE(x)\% = \text{Koefisien Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi}_x \times 100\%$$

Hasil hitung nilai SE menunjukkan nilai SE(X1) sebesar 17,35 yang berarti bahwa secara parsial variabel X1 memberi pengaruh sebesar 17,35% terhadap variabel Y. Nilai SE(X2) sebesar 33,36 yang berarti bahwa secara parsial variabel X2 memberi pengaruh sebesar 33,36% terhadap variabel Y.

Analisis multivariat pada penelitian ini terdiri dari analisis regresi linier berganda, uji signifikan simultan, dan koefisien determinasi. Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis bagaimana pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara bersamaan. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terdapat uji persyaratan regresi (uji asumsi klasik) yang wajib dipenuhi agar model regresi dinyatakan layak untuk digunakan^{16,17} Uji persyaratan regresi pada model regresi dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov mendapatkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,008 (<0,05). Berdasarkan grafik *Normal P-Plot*, dapat dilihat bahwa sebaran data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik (Gambar 1). Oleh karena itu, maka dapat dipastikan bahwa model regresi ini terdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi disimpulkan telah memenuhi uji normalitas.

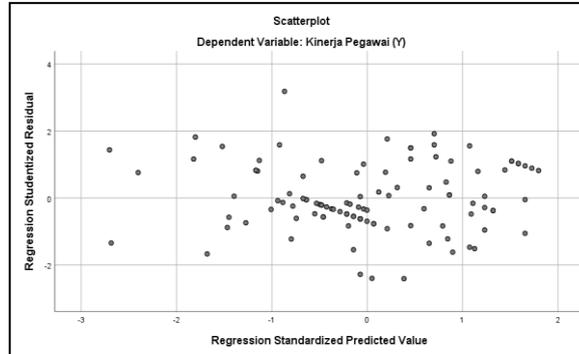


Gambar 1. Grafik *normal probability plot (P-Plot)*

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya kolerasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik harus tidak ada kolerasi di antara variabel bebasnya.¹⁷ Hasil uji multikolinieritas mendapatkan variabel bebas X1 dan X2 memiliki nilai *tolerance* 0,494 (>0,10) dan nilai VIF untuk variabel X1 dan X2 sebesar 2,025 (<10,00), yang berarti bahwa tidak ada kolerasi antar variabel bebas. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, model regresi disimpulkan telah memenuhi uji multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik harus tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* memperlihatkan sebaran data menyebar di atas, di bawah, dan di sekitar angka 0, tidak berkumpul di satu tempat saja (Gambar 2).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel terikat secara bersama-sama terhadap satu variabel terikat.¹⁷ Hasil uji regresi linier berganda mendapatkan nilai konstanta diperoleh sebesar 19,066 (Gambar 3) yang berarti jika variabel X1 dan X2 dalam penelitian tidak ada atau diasumsikan bernilai 0, maka nilai konsisten dari variabel Y (kinerja pegawai) tetap memiliki nilai sebesar 19,066. Nilai regresi variabel X1 bernilai positif sebesar 0,215 yang berarti bahwa apabila ada kenaikan 1 satuan variabel X1 akan menyebabkan kenaikan pada variabel Y sebesar 0,215. Nilai regresi variabel X2 bernilai positif sebesar 0,591

yang berarti bahwa apabila ada kenaikan 1 satuan variabel X2 akan menyebabkan kenaikan pada variabel Y sebesar 0,591. Oleh karena model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh uji persrayatan regresi (uji asumsi klasik), maka dapat dipastikan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini ialah layak dan tidak memiliki masalah.



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*.

$$Y = 19,066 + 0.215 X1 + 0.519 X2$$

Keterangan:
 Y = kinerja kerja
 X1= faktor fisik lingkungan kerja
 X2= faktor non-fisik lingkungan kerja

Gambar 3. Persamaan regresi linier berganda.

Pada uji signifikan simultan digunakan uji F untuk menguji seberapa besar pengaruh dari semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.¹⁶ Berdasarkan hasil uji F, dapat ditentukan bahwa DF1 yaitu 2 dan DF2 yaitu 105. Berdasarkan nilai DF1 dan DF2 dapat ditentukan nilai Ftabel, yaitu sebesar 3,08. Hasil uji F mendapatkan nilai Fhitung sebesar 53,942 > Ftabel 3,083 dan nilai Sig. sebesar 0,000 (<0,05), yang menunjukkan bahwa secara simultan (bersamaan) variabel X1 dan X2 berpengaruh bermakna terhadap variabel Y.

Koefisien determinasi atau dikenal dengan istilah *R-square* (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel bebas X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel terikat Y, dengan menggunakan rumus berikut ini:^{16,17}

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Nilai *R-Square* diperoleh sebesar 0,507 yang membuktikan bahwa secara simultan variabel X1 dan X2 memberikan sumbangan pengaruh sebesar 50,7% terhadap variabel Y, sedangkan sebesar 49,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

BAHASAN

Sehubungan dengan pengaruh faktor fisik lingkungan kerja terhadap kinerja, hasil analisis univariat menunjukkan bahwa faktor fisik lingkungan kerja yang meliputi faktor pencahayaan, pewarnaan, suhu dan kelembaban udara, sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas, kebersihan, dan keamanan di RSUD Kota Manado berada dalam kategori yang baik (77,91%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa melalui uji signifikan pasial (uji T) dapat dibuktikan bahwa faktor fisik lingkungan kerja memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai, dimana faktor fisik lingkungan kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 17,35% terhadap peningkatan

kinerja pegawai di RSUD Kota Manado. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Andriani dan Widyanti,¹⁸ dan juga oleh Nabawi¹⁹ yang menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja non-fisik memengaruhi peningkatan kinerja pada pegawai. Berdasarkan analisis multivariat, terbukti bahwa apabila faktor fisik lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik juga. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Mahardika¹⁴ yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang dominan terhadap karyawan. Aruan dan Fakhri²⁰ serta Bushiri²¹ juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terkait pengaruh faktor non-fisik lingkungan kerja terhadap kinerja, hasil analisis univariat, faktor non-fisik lingkungan kerja yang meliputi faktor hubungan antar rekan kerja dan faktor hubungan atasan dengan bawahan di RSUD Kota Manado berada dalam kategori yang baik (82,53%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa faktor non-fisik (psikis) lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 33,36 % terhadap peningkatan kinerja pegawai di RSUD Kota Manado. Melalui uji signifikan parsial dapat dibuktikan bahwa faktor non-fisik (psikis) lingkungan kerja memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Manado. Hasil ini selaras dengan penelitian Nabawi¹⁹ yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non-fisik (psikis) berpengaruh secara parsial terhadap karyawan dalam bekerja. Penelitian oleh Bushiri²¹ di Dar Es-Salaam, Tanzania, dan Hafeez et al²² di Pakistan juga melaporkan bahwa hubungan interpersonal di tempat kerja meningkatkan kinerja pegawai di tempatnya bekerja. Hasil analisis multivariat membuktikan bahwa apabila faktor non-fisik (psikis) lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Sebaliknya, jika faktor-faktor non-fisik (psikis) lingkungan kerja menurun (tidak baik), maka kinerja pegawai juga akan ikut menjadi tidak baik. Setiap karyawan harus dapat membangun hubungan harmonis dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasannya, sehingga akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.^{22,23}

Mengenai pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja terhadap kinerja, hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa semua nilai koefisien regresi dari faktor-faktor lingkungan kerja bernilai positif. Hal ini membuktikan adanya pengaruh linier antara faktor-faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Manado. Bila seluruh faktor lingkungan kerja di RSUD Kota Manado semakin baik maka akan semakin baik juga kinerja pegawainya. Analisis regresi linier berganda juga digunakan oleh Andriani,¹⁸ Nabawi,¹⁹ serta Aruan dan Fakhri²⁰ yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh searah antar lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa tenang dan aman bagi pegawai pada suatu instansi sehingga memungkinkan para pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal dan efektif.^{19,24,25} Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (uji F), didapatkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang didapat $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor fisik lingkungan kerja dan faktor non-fisik lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil hitung koefisien determinasi, faktor fisik dan faktor non-fisik lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 50,7% terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Manado, sedangkan sebesar 49,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Aruan dan Fakhri²⁰ juga menunjukkan bahwa faktor fisik dan faktor non-fisik lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 59,8% terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Kasmir,²⁶ Wirawan,²⁷ dan Siagian²⁸ yang menyatakan bahwa selain faktor fisik dan non-fisik (psikis) lingkungan kerja, terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan sebagainya.

SIMPULAN

Faktor-faktor lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh linier dan bermakna terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Manado. Semakin baik faktor lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam studi ini

DAFTAR PUSTAKA

1. Noah Y, Steve M. Work environment and job attitude among employees in a nigerian work organization. *Journal of Sustainable Society*. 2012;1(2):36-43.
2. Akinyele ST. The influence of work environment on workers productivity: a case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*. 2010;4(3):299-307.
3. Hamid NA, Hassan N. The relationship between workplace environment and job performance in selected government offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*. 2015;4(3):845-51.
4. Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama; 2013.
5. Nitisemito A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Indonesia; 2008.
6. Lestary L, Harmon C. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. 2017;3(2):94-100. Doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937
7. Fahmi I. *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor untuk Menilai dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Bandung: Alfabeta; 2012.
8. Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya; 2000.
9. Depkes RI. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III tentang Klasifikasi Rumah Sakit. Jakarta. 2010.
10. Kusmastuti I, Kurniawati N, Satria D, Wicaksono D. Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada SP Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal Rekomen (Riset Ekonomi Manajemen)*, 2019;3(1):43-53.
11. Robbins SP. *Perilaku Organisasi Jilid II (Edisi bahasa Indonesia)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia; 2008.
12. Hidayat C. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. keramik diamond industries. *AGORA*. 2015;3(2):78-83.
13. Rahmawanti NP, Swasto B, Prasetya A. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya*. 2014;8(2);1-9.
14. Firmansyah MA, Mahardika BW. Pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja internal dan pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Warnatama Cemerlang Gresik. *Journal Balance*. 2019;15(2):49-59.
15. Pramuji RI. *Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu [Skripsi]*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta; 2017.
16. Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta; 2012.
17. Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro; 2011.
18. Andriani W, Widyanti R. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan rumah sakit islam banjarmasin), *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*. 2022;7(2):65-82.
19. Nabawi R. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2019;2(2):170-81. Doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667
20. Aruan QS, Fakhri M. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*. 2015;27(4):141-62.
21. Bushiri CP. *The impact of working environment on employees' performance: the case of institute of finance management in Dar Es Salaam region [Dissertation]*. Tanzania: Open University of Tanzania; 2014.
22. Hafeez I, Yingjun Z, Hafeez S, Mansoor R, Rehman K. Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management, and Education Journal of VGTU*. 2019;17(2):174-88. Doi.org/10.3846/bme.2019.10379
23. Walter J, Walters J. *Positive Management: Increasing Employee Productivity*. New York: Business Expert Press, LLC; 2010.

24. Roeloelofsen P. The impact of office environment on employees performance: the design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management (JFM)*. 2002;1(3):52-6.
25. Chandrasekhar K. Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprises*. 2011;1(1):65-9.
26. Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada; 2016.
27. Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat; 2015.
28. Siagian SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung; 2002.