

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan kerja

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rarasati (2016) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992) dalam Rarasati (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004 dalam Astutik, 2017). Sedangkan, menurut Simanjuntak (2003) dalam Siska (2013) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

2.1.2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, faktor-faktor lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut Gie (2000) dalam Y. Norianggono (2014) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Robbins (2002) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah suhu, kebisingan, penerangan dan mutu udara.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Arisona (2008) menjelaskan kondisi lingkungan kerja non fisik (psikologis) adalah kondisi lingkungan yang berhubungan dengan fasilitas untuk pelayanan karyawan (pelayanan makan/minum, pelayanan kesehatan, pengadaan kamar mandi/kecil), hubungan antara karyawan dengan karyawan lain (human relation), dan hubungan antara karyawan dengan atasan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Siagian (2006) dalam Siska (2013) menyatakan bahwa untuk mencapai lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1). Bangunan tempat kerja
- 2). Ruang kerja yang lega
- 3). Ventilasi pertukaran udara
- 4). Tersediainya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5). Tersedinya angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) menjelaskan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerjaan itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap ha;-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis tersebut adalah :

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya seperti ketidakstabilan politik dan kurangnya umpan baik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi keryawan.

d. Perubahan – Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam perusahaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.2 Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Made & Erawati, 2008). *Performance* dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*The degree of accomplishment* (Rue and Byars, 1981 dalam Larabeng, 2003). Sering pula disebut tingkat pencapaian organisasi. Penilaian terhadap *performance* atau kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian dimaksud bisa dibuat sebagai masukan guna mengadakan perbaikan untuk peningkatan kinerja organisasi pada waktu berikutnya. Dengan kata lain, kinerja dalam suatu organisasi dapat dilihat dari

tingkat pencapaian organisasi. Sejauh mana suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegaran (2000) dalam Rahayu *et al* (2018) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *Job performance* atau *actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja, yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kemudian Maluyu S.P. Hasibuan (2004) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Barry Cushway

(2002) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- 1). Kemampuan mereka,
- 2). Motivasi,
- 3). Dukungan yang diterima,
- 4). Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- 5). Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J. Simanjuntak (2005) dalam Gusnetti (2014). Pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Kedua faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan, serta kondisi dan syarat kerja. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Lusthaus (1999) dalam Pulviana (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Eksternal, dimensi kunci yang dapat mempengaruhi lingkungan adalah lingkungan eksternal yang terdiri dari lingkungan administratif, aturan, kebijakan, budaya sosial, ekonomi, teknologi.
- 2) Motivasi organisasi, hal yang memotivasi organisasi adalah sejarah, misi, budaya, insentif atau imbalan.

- 3) Kapasitas Organisasi, terdiri dari strategi kepemimpinan, sumber daya manusia, manajemen keuangan, proses organisasi, program manajemen, infrastruktur, rantai institusional.

Menurut Kuswandi (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

- 2) Kemampuan Karyawan

Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya.

- 3) Kepemimpinan

Dalam kehidupan berorganisasi, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang mengairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

4) Motivasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Pimpinan harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

5) Lingkungan kerja

Terciptanya lingkungan kerja baik fisik, maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.2.3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, ada 6 indikator yang digunakan yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mckenna dan Beech (1995) ada beberapa indikator yang sering dipergunakan untuk menilai kinerja individu pegawai, yaitu :

- 1) Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan/kompeten.
- 2) Sikap kerja, diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi
- 3) Kualitas pekerjaan
- 4) Interaksi, misalnya keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim.

2.3. Ringkasan Sumber Pustaka

2.3.1. Artikel Pertama

Judul Artikel	:	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin
Ditulis Oleh	:	Burhanuddin, Mohamad Zainul, Muhammad Harlie
Universitas	:	Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin
Email Penulis	:	Burhanvirgo@gmail.com
Bentuk	:	Elektronik (Online)
Jenis	:	Jurnal Maksipreneur
Vol. Nomor Issue dan Tahun	:	Vol. 8 No. 2 juni 2019

Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi organisasional terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Literatur ini dipilih sebagai tinjauan pustaka penulis karena menjelaskan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin (RSIB) pada tahun 2017 menunjukkan karyawan produktif berjumlah 43 orang, cukup produktif 36 orang, sangat produktif 23 orang, dan kurang produktif 20 orang. Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang produktif, sehingga merupakan permasalahan bagi RSIB dalam mencapai tujuannya.

Jenis penelitian dalam artikel ini tergolong dalam *explanatory research*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei menggunakan kuisioner dengan skala Likert. Hasil penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan RSIB. Hasil uji t (parsial) juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hasil signifikan. Dalam artian terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSIB.

2.3.2. Artikel Kedua

Judul Artikel	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Tugurejo Semarang
Ditulis Oleh	:	Pribadi Darmawan Insan, Ahyar Yuniawan
Universitas	:	Universitas Diponegoro Semarang
Email Penulis	:	darmawaninsan@yahoo.com
Bentuk	:	Elektronik (Online)
Jenis	:	Diponegoro Journal Of Management
Vol. Nomor Issue dan Tahun	:	Volume 5, Nomor 1, 2016

Penelitian ini membahas terkait hal pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan di RSUD Tugurejo Semarang. Artikel ini dipilih sebagai tinjauan pustaka penulis karena menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi di RSUD Tugurejo Semarang adalah kinerja karyawan bagian keperawatan kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya keluhan dari pelanggan yang masuk ke bagian manajemen RSUD Tugurejo Semarang dimana sebagian besar keluhan ditujukan pada bagian keperawatan RSUD Tugurejo Semarang. Kinerja karyawan yang kurang maksimal ini diduga disebabkan karena beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi.

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Sedangkan jenis sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder. Untuk pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil kuisioner, kondisi lingkungan kerja pada RSUD Tugurejo Semarang saat ini cukup baik. Manajemen RSUD Tugurejo Semarang berusaha memberikan dukungan bagi terciptanya lingkungan kerja yang baik dan bersih bagi perawat, sehingga perawat mampu untuk bekerja secara nyaman dan baik. Dukungan dari manajemen ini berupa memberikan peralatan yang lengkap untuk menunjang kinerja perawat seperti alat oksigen, diagnosa yang cepat dan ruang gerak yang cukup bagi perawat. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif kinerja karyawan di RSUD Tugurejo Semarang.

2.3.3. Artikel Ketiga

Judul Artikel	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Balongbendo Sidoarjo
Ditulis Oleh	:	Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, Wulan Purnamasari
Universitas	:	Universitas Maarif Hasyim Lathif Sidoarjo
Email Penulis	:	Amynurhuda56@gmail.com sigitsardjono54@gmail.com wulanpurnamasari@dosen.umaha.ac.id
Bentuk	:	Elektronik (Online)
Jenis	:	Jurnal
Vol. Nomor Issue dan Tahun	:	Volume 1, Nomor 1, 2019

Penelitian ini membahas pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Balongbendo Sidoarjo. Artikel ini dipilih sebagai tinjauan pustaka penulis dikarenakan membahas topik yang sama dengan penulis yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan, pemimpin yang kompeten mampu memberikan motivasi pada karyawan sehingga akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Salah satu gaya

kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional yang visioner, kharismatik dan berintelektual sehingga akan memunculkan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melayani konsumen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan model *Structural Equation Modelling* (SEM). Sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja harus lebih baik lagi terhadap kinerja karyawan, agar tercapai kinerja yang baik pula. Penelitian ini juga mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat kurang baik sehingga mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Anwar Medika Balongbendo Sidoarjo.

2.3.4. Artikel Keempat

Judul Artikel	:	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara
Ditulis Oleh	:	Nur Ratri, Palupiningdyah
Universitas	:	Universitas Negeri Semarang
Email Penulis	:	-
Bentuk	:	Elektronik (Online)
Jenis	:	Management Analysis Journal

Vol. Nomor Issue dan Tahun	:	Volume 3, Nomor 1, 2014
-------------------------------	---	-------------------------

Penelitian ini membahas terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Artikel ini dipilih oleh penulis sebagai tinjauan pustaka karena mempunyai kesamaan topik penelitian yaitu membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Islam Banjarmasin (RSIB) adalah tingkat absensi karyawan dari bulan januari hingga september mengalami fluktuatif, target dari RSIB untuk kehadiran karyawan adalah seratus persen namun kenyataannya tingkat kehadiran belum mencapai seratus persen. Selain itu banyak keluhan pasien diterima pihak RSIB, antara lain tentang cita rasa makanan yang kurang enak yang disajikan kepada pasien, penanganan pasien yang tidak langsung ditangani, kebersihan kamar yang belum terjaga dengan baik dan lingkungan yang berisik terutama di malam hari. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, metode dokumentasi, tinjauan pustaka dan metode kuisisioner yang akan dinilai dengan skala *Likert*.

Berdasarkan uji t, hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang

baik pula. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Islam Banjarnegara.

2.3.5. Artikel Kelima

Judul Artikel	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat
Ditulis Oleh	:	Muhammad Harunan Rumoning
Universitas	:	Universitas Sam Ratulangi Manado
Email Penulis	:	Allifrumoning23@gmail.com
Bentuk	:	Elektronik (Online)
Jenis	:	Jurnal EMBA
Volume, Nomor Issue dan Tahun	:	Volume 6, Nomor 2, Pages 958-967, 2018

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat. Artikel ini dipilih oleh penulis karena mempunyai kesamaan dalam hal objek penelitian yaitu meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Permasalahan yang terjadi di RSUD Asmat yaitu tingkat pemanfaatan tempat tidur (BOR) pada RSUD Kabupaten Asmat berdasarkan 5 tahun terakhir hanya berada pada kisaran 32,77% - 49,30% sedangkan Standard Mutu Nasional adalah 60-85%. Pencapaian BOR rumah sakit menggambarkan tingkat

pemanfaatannya oleh pasien. selain itu, naik turunnya BOR juga dapat digunakan untuk melihat tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit ataupun kinerja petugas kesehatan yang ada didalamnya. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan cara menyebarkan kuisisioner yang diolah dengan skala Likert dan data sekunder.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat adalah signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat. Berdasarkan penelitian ini, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat.

2.3.6. Artikel Keenam

Judul Artikel	:	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin
Ditulis Oleh	:	Winda Andriani, Rahmi Widyanti
Universitas	:	Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Banjarmasin
Email Penulis	:	rahmiwidyanti@yahoo.com
Bentuk	:	Elektronik (Online)
Jenis	:	Jurnal Dimensi
Vol. Nomor Issue dan Tahun	:	Volume 7, Nomor 2, 2018

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Penulis mengambil tinjauan pustaka ini dikarenakan mempunyai kesamaan dalam hal

topik penelitian yaitu membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kombinasi pendekatan kuantitatif (metode survei) dan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan teknik observasi, wawancara dan kuisisioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Semakin bagus lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

2.3.7. Artikel Ketujuh

Judul Artikel	:	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru
Ditulis Oleh	:	Albert Wibi Rahman
Universitas	:	Universitas Riau Pekanbaru Indonesia
Email Penulis	:	wibirahman@yahoo.co.id

Bentuk	:	Elektronik (Online)
Jenis	:	Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Vol. Nomor Issue dan Tahun	:	Volume 2, Nomor 1, 2015

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada Rumah sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. Penulis mengambil artikel ini sebagai tinjauan pustaka karena membahas topik yang sama yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Kualitas pelayanan perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru harus sesuai dengan Standard Pelayanan Minimal (SPM) yang ditetapkan oleh Depkes yaitu 90%. Namun RSUD Petala Bumi belum mampu untuk mencapai SPM yang telah ditetapkan. dilihat dari tingkat kepuasan pasien pada tahun 2013 adalah sebesar 81,66%, hal ini masih dibawah Standard Pelayanan Minimal dari Depkes yaitu 90%. Ini menunjukkan belum optimalnya kinerja perawat di RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel secara sensus. Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisioner, obervasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji linieritas.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja perawat yang diwujudkan dari suatu sikap perawat yang merefleksikan perasaan suka terhadap lingkungan yang ada. Dari artikel ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

2.3.8. Artikel Kedelapan

Judul Artikel	:	Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru
Ditulis Oleh	:	Nurul Fajri
Universitas	:	Universitas Riau Pekanbaru Indonesia
Email Penulis	:	fajrinurul24@gmail.com
Bentuk	:	Elektronik (Online)
Jenis	:	Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Vol. Nomor Issue dan Tahun	:	Volume 4, Nomor 1, 2016

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. Literatur ini diambil oleh penulis sebagai tinjauan pustaka karena menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru.

Berdasarkan *pra research* yang dilakukan, mengindikasikan bahwa kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru masih belum mencapai standard yang ditetapkan rumah sakit, hal ini dapat diketahui dari data penilaian kinerja perawat rumah sakit. dari tahun 2011-2015 skor penilaian tertinggi mencapai 80. Namun, standard yang ditetapkan manajemen rumah sakit adalah 90. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih belum mencapai sasaran yang ditetapkan manajemen rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan cara metode sensus. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan dari artikel ini adalah lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. Dengan demikian semakin efektif lingkungan fisik pada rumah sakit, maka semakin efektif pula tingkat kinerja perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan.

2.3.9. Artikel Kesembilan

Judul Artikel	:	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember
Ditulis Oleh	:	Nurul Ihsan, Anwar, Akhmad Fahrur Rozi

Universitas	:	Universitas Muhammadiyah Jember
Email Penulis	:	Ihsankodok99@gmail.com anwar@unmujember.ac.id fahrurrozi@unmuhjember.ac.id
Bentuk	:	Elektronik (Online)
Jenis	:	Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia
Vol. Nomor Issue dan Tahun	:	Volume , Nomor 2, 2018

Penelitian ini membahas terkait pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. Literatur ini dipilih sebagai tinjauan pustaka penulis karena mempunyai kesamaan topik penelitian yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember.

Berdasarkan wawancara terhadap karyawan rumah sakit, permasalahan yang terjadi di RSUK adalah beban kerja karyawan yang tidak seimbang dapat mengakibatkan stress dan menimbulkan kinerja karyawan menurun. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah mengenai lingkungan kerja. Dapat dijelaskan bahwa pada kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti halnya AC pendingin ataupun lainnya yang bermasalah dapat membuat karyawan bersikap malas terhadap pekerjaannya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus *slovin*. Untuk alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum kaliwates (RSUK) Jember.

2.3.10. Artikel Kesepuluh

Judul Artikel	:	Analisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Islami, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Magelang
Ditulis Oleh	:	Mukhammad Ahsin Rozaq
Universitas	:	Institut Agama Islam Negeri Salatiga
Pembimbing	:	Dr. Nafis Irkhani, M.Ag., M.A.
Bentuk	:	Elektronik (Online)
Jenis	:	Tugas Akhir Skripsi
Tahun	:	2019

Penelitian ini membahas tentang analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, etos kerja islami, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang. Literatur ini dipilih oleh penulis sebagai tinjauan pustaka karena membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang dihadapi RSI adalah menurunnya kualitas kerja, menurunnya tingkat pelayanan yang diberikan, menurunnya kepuasan pasien dan tidak mengindahkan peraturan maupun sering absen. Salah satu faktor sangat mempengaruhi untuk memaksimalkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Magelang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survei. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Magelang.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di RSI Kota Magelang memiliki keadaan yang sangat nyaman bagi karyawan seperti sirkulasi udara yang lancar, ruang gerak yang bebas, tidak adanya suara bising yang mengganggu serta keadaan tempat kerja yang bersih dan tertata didukung dengan suasana saling mendukung antar rekan kerja akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Magelang.