

# Benarkah Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Berefek Pada Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Swasta X Surabaya?

Afiqatul Firzanah<sup>1</sup>, Achmad Djunawan<sup>2\*</sup>, M. Risya Rizki<sup>3</sup>, Emilia Indahyati<sup>4</sup>, Andrea Thrisiawan Pradhana<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

<sup>5</sup> Universitas Airlangga

\*Corresponding author: [achmadjuna@gmail.com](mailto:achmadjuna@gmail.com)

---

## ABSTRAK

---

Terdapat keterlambatan karyawan non-medis sebesar 11% di salah satu Rumah Sakit Swasta Surabaya Selatan. Sedangkan, ketentuan rumah sakit tersebut batas maksimal keterlambatan sebesar 3%. Keterlambatan berpotensi menurunkan kinerja karyawan rumah sakit. Perlu adanya kajian tentang pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan pada hasil kerja karyawan non-medis. Maksud penelitian ini adalah menyusun rekomendasi terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai non-medis di Rumah Sakit Swasta X di Surabaya Selatan. Desain penelitian ini adalah *crosssectional*. Penelitian ini adalah kuantitatif analitik. Populasi dalam penelitian ini adalah 239 non-medis di Rumah Sakit Swasta X Surabaya Selatan sedangkan sampel sebanyak 69 responden. Penelitian ini menggunakan uji regresi logistik ordinal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan lingkungan pegawai non-medis di Rumah Sakit Swasta X Surabaya Selatan masuk pada kategori baik. Terdapat pengaruh antara disiplin, motivasi, dan lingkungan pada kinerja pegawai non-medis di RS Swasta X Surabaya Selatan. Rekomendasi yang dapat dilakukan rumah sakit dalam meningkatkan hasil kerja karyawan adalah dengan penegakan absensi kehadiran, memperjelas promosi dan jenjang karir, dan melengkapi sarana prasarana untuk menunjang pekerjaan karyawan. Rekomendasi penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain terutama dari perspektif organisasi.

*Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja, Rumah Sakit Swasta, Surabaya*

## ABSTRACT

---

There is an 11% tardiness rate among non-medical employees at a private hospital in South Surabaya, exceeding the hospital's maximum allowable tardiness rate of 3%. Such tardiness has the potential to negative impact employee performance. Consequently, it is essential to analyze the impact of discipline, motivation, and work environment on the performance of non-medical personnel. This research aims to formulate recommendations regarding the effects of discipline, motivation, and environment to the performance of non-medical staff at Private Hospital X in South Surabaya. The research is a cross-sectional design and use a quantitative analytic approach. The study population comprised 239 non-medical employees, with a sample size are 69. This research use ordinal logistic regression. The results show that the discipline, motivation, and environment of non-medical employees at Private Hospital X is good. Furthermore, discipline, motivation, and work environment significantly affect employee performance. It is suggest enhancing employee performance by enforcing stricter attendance monitoring, clarifying promotion and career development pathways, and improving workplace facilities and infrastructure. Future studies are encouraged to include additional variables, particularly those from an organizational perspective.

*Keywords: Discipline, Motivation, Work Environment, Performance, Private Hospital, Surabaya*

---

## PENDAHULUAN

Rumah sakit (RS) memainkan peran krusial dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat, yang semakin menyadari pentingnya menjaga kesehatan. Sebagai institusi yang berfokus pada pelayanan kesehatan, rumah sakit berupaya memberikan pelayanan maksimal

kepada masyarakat. Namun, di era yang berubah dengan cepat, rumah sakit dihadapkan pada berbagai tantangan besar. Tantangan ini meliputi perkembangan teknologi medis, tuntutan kualitas pelayanan yang semakin tinggi, perubahan regulasi kesehatan, serta persaingan global dalam bidang layanan kesehatan. Untuk tetap relevan dan efektif, rumah sakit harus terus berinovasi, meningkatkan kualitas pelayanan, serta beradaptasi dengan dinamika perubahan global. SDM yang kompeten dan terampil penting bagi RS untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik. Tenaga yang berkualitas tidak hanya berkontribusi terhadap efektivitas operasional rumah sakit, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan yang diterima oleh pasien (Prasetyo, E.T., & Marlina, 2019). Kinerja pegawai adalah salah satu faktor krusial yang menentukan kemajuan sebuah RS. Ketika kinerja pegawai tinggi, tujuan rumah sakit akan lebih mudah dicapai. Sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah, pencapaian tujuan tersebut akan menjadi sulit, dan hasilnya mungkin tidak sesuai dengan ekspektasi (Karyono, 2021). Untuk mengetahui seberapa baik kinerja rumah sakit, diperlukan penilaian kinerja. Penilaian ini memberikan informasi mengenai sejauh mana kinerja pegawai tercapai dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas operasional rumah sakit.

Kasmir (2016) mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit meliputi disiplin, motivasi, dan lingkungan. Disiplin kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal dalam sebuah rumah sakit. Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai adalah dengan melakukan penilaian kerja, memberikan balas jasa berupa gaji, dan kenaikan jabatan yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai. Penilaian ini membantu rumah sakit memastikan bahwa pegawai yang berkinerja baik mendapat penghargaan yang layak. Harapannya, kompensasi ini dapat mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan (Sojali, 2022). Motivasi tinggi di rumah sakit dapat memacu pegawai bekerja dengan lebih antusias dan bersemangat. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, pegawai cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, cepat menyerah, dan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas di rumah sakit (Adinda et al., 2023). Namun, penting untuk diingat bahwa kebutuhan motivasi dalam bekerja berbeda pada tiap individu. Perlu pendekatan yang tepat dan disesuaikan dengan kebutuhan tiap pegawai.

Selain disiplin kerja dan motivasi pekerja, lingkungan kerja mereka juga sangat memengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja ini mencakup semua aspek lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan (Alex S. Nitisemito, 1996). Rumah sakit atau organisasi apapun harus memperhatikan lingkungan kerja untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan memenuhi target yang ditetapkan. Faktor yang menjadi indikator lingkungan kerja meliputi kebersihan, kondisi fisik seperti lantai yang tidak miring, serta sirkulasi udara. Lingkungan kerja, seperti hubungan antar pegawai, kepemimpinan yang efektif, dan kondisi fisik yang mendukung dapat menciptakan perasaan nyaman dan puas di antara pegawai. Pada akhirnya lingkungan kerja dapat memperbaiki kinerja mereka. Harapannya ada pembuktian tentang keterkaitan disiplin, motivasi, lingkungan pada hasil kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Swasta X Surabaya Selatan Tahun 2024.

## LANDASAN TEORI

### A. Kinerja

Kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja didasarkan pada beberapa faktor, termasuk pengalaman, kecakapan, kesungguhan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Hasibuan, 2016). Dengan kata lain, kinerja mengukur seberapa efektif dan efisien individu dalam mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai. Hasil itu baik kualitas atau kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Ini berarti kinerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil akhir yang dicapai, tetapi juga memperhitungkan bagaimana tugas tersebut diselesaikan dengan mempertimbangkan standar kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Sibarani (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kemampuan untuk mencapai dan memenuhi hasil yang diinginkan. Hasil dari yang telah dikerjakan pegawai pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Hasil tersebut dapat berupa hasil individu maupun kelompok. Ini mencakup bagaimana pegawai menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi tanggung jawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan, baik secara individu maupun dalam tim. Kinerja tidak dapat berdiri sendiri. Terdapat sesuatu yang menyebabkan kinerja tersebut baik atau buruk. Dalam temuan Hasoloan (2018), terdapat beberapa variabel yang terkait dalam penelitian ini. Temuan itu salah satunya adalah motivasi, lingkungan, dan disiplin adalah komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. Pasti ada indikator atau parameter yang digunakan untuk mengukur seberapa baik seseorang bekerja. Indikator pengukuran kinerja adalah kualitas, kuantitas, proses pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Anugrah & Abdurrahman, 2019).

### **B. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkah laku seseorang yang patuh pada peraturan dan prosedur. Disiplin kerja mencakup laku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan. Dengan kata lain, disiplin kerja mencerminkan sejauh mana individu mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi, serta menunjukkan kepatuhan terhadap standar yang diharapkan dalam lingkungan kerja. Kemauan dan kesadaran seseorang mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku dikenal sebagai disiplin (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Disiplin mencakup kemauan individu untuk mengikuti aturan dan norma yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja atau sosial, serta menunjukkan kepatuhan yang konsisten terhadap kebijakan dan standar yang ada. Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu *tools* yang digunakan oleh manajer untuk mengendalikan pegawai. Tujuan alat tersebut agar mereka mengubah perilaku mereka. Selain itu, tujuan lain adalah meningkatkan kesadaran serta kesediaan untuk taat pada norma sosial dan aturan perusahaan (Sumadhinata, 2018). Disiplin kerja berfungsi untuk memastikan bahwa pegawai mengikuti aturan yang ditetapkan dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan harapan organisasi. Variabel yang mengubah kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi adalah tujuan dan kemampuan, contoh pimpinan, kompensasi,

keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, dan *interpersonal relationship* (M. Hasibuan, 2011). Dimensi kedisiplinan terdiri atas frekuensi kehadiran, kewaspadaan, ketaatan standar, ketaatan peraturan, dan etika (Sinambela et al., 2021).

### C. Motivasi

Organisasi ingin menggapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Ada peran manusia yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Agar individu dalam organisasi dapat bergerak sesuai dengan harapan organisasi, penting untuk memahami motivasi mereka. Motivasi adalah suatu dorongan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka. Motivasi berperan sebagai pendorong utama yang memengaruhi perilaku dan sikap pekerja. Organisasi dapat menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pencapaian tujuan, meningkatkan produktivitas, dan memastikan bahwa kebutuhan dan keinginan individu sejalan dengan tujuan perusahaan. Motivasi (*movere*) yang berarti dorongan atau menggerakkan (Silas & Lumintang, 2019). Motivasi berfokus pada penggerakan dan dorongan bagi sumber daya manusia, khususnya bawahan. Motivasi adalah kebutuhan dan keinginan yang membuat seseorang terdorong untuk bekerja (Tanjung, 2015). Motivasi ini mencakup dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan hal yang mendukung, menyebabkan, dan menyalurkan perilaku manusia untuk bekerja antusias dan giat guna mencapai hasil yang maksimal (Fen, 2021). Motivasi mempengaruhi cara individu berperilaku dan berusaha dalam pekerjaan mereka. Teori motivasi salah satunya adalah ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) (Mayvita et al., 2017). Kebutuhan manusia dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama. Teori tersebut menjelaskan bagaimana kebutuhan tersebut memengaruhi motivasi dan perilaku individu di tempat kerja. Berikut adalah uraian ketiga hirarki kebutuhan dalam teori ERG meliputi kebutuhan keberadaan, kebutuhan *relationship*, dan kebutuhan untuk tumbuh (Mayvita et al., 2017). Ada hal yang mempengaruhi pegawai di dalam menjalankan tugasnya yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, dan pengembangan diri (Puspasari & Fitriah, 2020).

### D. Lingkungan Kerja

Suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan, dan ketersediaan alat dan perlengkapan yang memadai dikenal sebagai lingkungan kerja. Itu dapat mempengaruhi bagaimana pekerja melakukan tugas yang diberikan (Afandi et al., 2023). Lingkungan di tempat kerja seseorang terdiri dari keseluruhan alat, bahan, dan perlengkapan yang digunakan, selain itu lingkungan fisik serta pengaturan kerjanya (Sedarmayanti & Haryanto, 2017). Dua macam lingkungan kerja yaitu fisik dan non-fisik. Kondisi lingkungan yang sesuai mendukung manusia untuk melaksanakan kegiatannya dengan baik. Kondisi dapat dianggap baik apabila manusia dapat berkerja secara optimal, sehat, nyaman, dan aman. Akibat lingkungan kerja yang buruk dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Selain itu, kondisi lingkungan yang lebih rendah dapat membutuhkan

lebih banyak tenaga dan waktu. Lingkungan kerja yang buruk membuat kinerja menjadi tidak efisien. Ada banyak variabel yang memengaruhi kualitas lingkungan kerja. Beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan meliputi suhu, kelembapan udara, sirkulasi, kebisingan suara, bau, dekorasi, musik, dan keselamatan kerja (Darmawan et al., 2019). Keamanan adalah hal utama yang harus diperhatikan perusahaan. Perusahaan dapat menggunakan staf keamanan untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Penerangan, suhu, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, dan interaksi antar karyawan adalah indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2018).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah analitik kuantitatif. Desain *Cross Sectional* digunakan dalam penelitian ini. Penelitian dilaksanakan di salah satu Rumah Sakit Swasta X di Surabaya Selatan pada bulan April hingga bulan Juni tahun 2024. Populasi pada penelitian ini adalah 239 pegawai non-medis. Peneliti menggunakan *simple random sampling*. Besar sampel penelitian 69 Pegawai. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner. Analisis data menggunakan uji *regresi logistik ordinal*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Deskriptif

Analisis ini untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai profil responden dalam penelitian. Berikut adalah penjelasan mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, unit kerja, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No	Variabel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	41	59,5%
		Perempuan	28	40,5%
2	Usia	< 20	2	2,90%
		20 – 30	36	52,17%
		31 – 40	22	31,88%
3	Pendidikan	> 40	9	13,05%
		SMA/SMK	30	43,48%
		Diploma(D3)	10	14,49%
		Sarjana(S1)	28	40,58%
4	Disiplin Kerja	Magister(S2)	1	1,45%
		Kurang	8	11,59%
		Cukup	5	7,25%
		Baik	10	14,49%
5	Motivasi	Sangat Baik	46	66,67%
		Kurang	3	4,35%
		Cukup	9	13,04%
		Baik	16	23,19%
6	Lingkungan Kerja	Sangat Baik	41	59,42%
		Kurang	4	5,80%

		Cukup	11	15,94%
		Baik	15	21,74%
		Sangat Baik	39	56,52%
		Kurang	9	13,04%
7	Kinerja Pegawai	Cukup	4	5,80%
		Baik	39	56,52%
		Sangat Baik	17	24,64%

Berdasarkan tabel 1 mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki berjumlah 41 pegawai atau 59,5%. Sedangkan yang responden berjenis kelamin perempuan yaitu 28 pegawai atau 40,5%. Distribusi jenis kelamin menunjukkan bahwa laki-laki lebih dominan di antara pegawai non medis di Rumah Sakit Swasta X Surabaya Selatan dibandingkan perempuan. Informasi ini memberikan gambaran tentang keseimbangan gender di tempat kerja. Hasil ini dapat menjadi faktor penting dalam analisis kinerja dan kebijakan manajemen. Berdasarkan tabel 1 mayoritas responden adalah dalam kelompok usia 20 – 30 tahun. Ini berarti bahwa sebagian besar pegawai non medis di Rumah Sakit Swasta X Surabaya Selatan termasuk dalam usia produktif muda. Kelompok usia 31 – 40 tahun juga signifikan, yang mungkin menunjukkan adanya pengalaman dan kestabilan dalam pekerjaan. Kelompok usia > 40 tahun dan < 20 tahun memiliki representasi yang lebih kecil, menunjukkan bahwa rumah sakit memiliki lebih sedikit pegawai di usia lanjut dan usia yang sangat muda.

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, menunjukkan bahwa banyak pegawai non medis memiliki pendidikan tingkat menengah. Pendidikan Sarjana (S1) menunjukkan adanya proporsi yang besar dari pegawai dengan pendidikan tinggi. Pendidikan Diploma (D3) dan Magister (S2) memiliki representasi yang lebih kecil, menunjukkan bahwa ada sedikit pegawai dengan pendidikan tingkat lanjut di rumah sakit ini. Data ini memberikan gambaran tentang tingkat pendidikan pegawai dan dapat membantu dalam merencanakan pelatihan, pengembangan profesional, dan perencanaan karir. Berdasarkan tabel 1 mayoritas responden memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun, menunjukkan bahwa rumah sakit memiliki banyak pegawai baru. Pengalaman kerja 5-10 tahun juga signifikan, menunjukkan adanya pegawai dengan pengalaman menengah. Pengalaman kerja 11-20 tahun dan lebih dari 30 tahun memiliki representasi yang lebih kecil, menunjukkan bahwa pegawai dengan pengalaman sangat panjang relatif sedikit.

Berdasarkan tabel 1 tentang distribusi frekuensi disiplin kerja, menunjukkan bahwa dari 69 responden, sebesar 8 responden (11,59%) memiliki disiplin kerja dengan kategori kurang, 5 orang (7,29%) memiliki disiplin kerja cukup, 10 orang (14,49%) memiliki disiplin kerja baik, dan sebanyak 46 orang (66,67%) memiliki disiplin kerja sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas disiplin pegawai non medis di Rumah Sakit Swasta X Surabaya Selatan masuk kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 1 diketahui tentang distribusi frekuensi motivasi menunjukkan bahwa 69 responden, sebesar 3 responden (4,35%) memiliki motivasi dengan kategori kurang, 9 responden (13,04%) memiliki motivasi dengan kategori cukup, 16 responden (23,19%) memiliki motivasi dengan kategori baik dan 41 responden (59,42%) memiliki motivasi dengan kategori sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat motivasi Pegawai non medis di Rumah Sakit Swasta di Surabaya Selatan masuk kedalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 1 tentang distribusi frekuensi lingkungan kerja, menunjukkan bahwa dari 69 responden, sebesar 4 responden (5,80%) memiliki lingkungan kerja dengan kategori kurang, 11 responden (15,94%) memiliki lingkungan kerja dengan kategori cukup, 15 responden (21,74%) memiliki lingkungan kerja dengan kategori baik, dan 39 responden (56,52%) memiliki lingkungan kerja dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 1 diketahui tentang distribusi frekuensi kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa 69 responden sebesar 9 responden (13,04%) memiliki kinerja Pegawai dengan kategori kurang, 4 responden (5,80%) memiliki kinerja Pegawai dengan kategori cukup, 39 responden (56,52%) memiliki kinerja kategori baik dan 17 responden (24,64%) memiliki kinerja kategori sangat baik. Kesimpulannya adalah mayoritas tingkat kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Swasta X Surabaya Selatan masuk ke dalam kategori baik.

**B. Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil kuesioner yang peneliti lakukan dengan pegawai non medis dapat diketahui ada pengaruh antara disiplin kerja, motivasi dan lingkungan pada hasil kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Swasta di Surabaya Selatan. Hasil *crosstab* atau tabulasi silang tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa disiplin kerja sangat baik dan memiliki kategori baik. Berdasarkan hasil analisis uji regresi logistic ordinal, dapat diketahui nilai sig yaitu 0,006, maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja Pegawai di Rumah Sakit Sawasta X Surabaya Selatan. Hasil *crosstab* atau tabulasi silang menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa tingkat motivasi sangat baik dan memiliki kinerja pegawai dengan kategori baik. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji regresi logistik ordinal, dapat diketahui nilai sig yaitu 0,00, maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Logistik Ordinal

Variabel	Kategori	Kinerja Pegawai								Total	Sig	Ket.	
		Kurang		Cukup		Baik		Sangat Baik					
		n	%	n	%	n	%	n	%				
Disiplin Kerja	Kurang	0	0	0	0	2	25	6	75	8	100	0,006	Ada Pengaruh
	Cukup	2	40	0	0	1	20	2	40	5	100		
	Baik	7	70	0	0	1	10	2	10	10	100		
	Sangat Baik	0	0	4	8,7	35	76,1	7	15,2	46	100		
Motivasi	Kurang	1	33,3	0	0	1	33,3	1	33,3	3	100	0,005	Ada Pengaruh
	Cukup	1	11,1	0	0	3	33,3	5	55,6	9	100		
	Baik	7	43,8	1	6,3	4	25,0	4	25,0	16	100		
	Sangat Baik	0	0	3	7,3	31	75,6	7	17,1	41	100		
Lingkungan Kerja	Kurang	1	25,0	0	0	1	25,0	2	50,0	4	100	0,017	Ada Pengaruh
	Cukup	1	9,1	1	9,1	1	9,1	8	72,7	11	100		
	Baik	7	46,7	0	0	6	40,0	2	13,3	15	100		
	Sangat Baik	0	0	3	7,7	31	79,5	5	12,8	39	100		

Mayoritas responden yang menjawab mengatakan bahwa lingkungan kerja yang sangat baik akan memiliki kinerja yang baik. Rumah Sakit Swasta X di Surabaya Selatan memiliki variabel lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai non medis. Adanya pengaruh tersebut berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,017. Menurut hasil penelitian, disiplin memengaruhi kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Swasta di Surabaya Selatan. Artinya, semakin disiplin maka semakin tinggi kinerja pegawai. Tingkat kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap aturan dan peraturan di tempat kerja, dan sikap etis di tempat kerja adalah contoh disiplin kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian Ery Teguh Prasetyo (2019) yang juga menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan disiplin kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja. Hasil penelitian prihatin menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT.Borneo memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Prihatin, 2011). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin berefek kinerja karyawan. Jufrizen (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya efek disiplin terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Mujtahidin (2013) dan Mutia (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin berefek pada kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa tingkat disiplin kerja Pegawai non medis di Rumah Sakit Swasta di Surabaya Selatan dapat dikategorikan baik. Disiplin kerja yang baik menunjukkan bahwa organisasi mampu memelihara dan menjaga loyalitas serta kualitas pegawainya. Disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Pegawai yang berdisiplin cenderung bekerja secara optimal, tekun, dan terarah, sementara Pegawai dengan disiplin rendah sering kali menunda-nunda pekerjaan. Berdasarkan teori atribusi, perilaku seseorang dipengaruhi oleh variabel internal dan eksternal. Disiplin merupakan variabel internal yang berbeda-beda tergantung pada kepribadian individu. Pegawai dengan disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa memperhatikan siapa yang memberi perintah, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Hasil analisis menunjukkan adanya efek signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Ini berarti motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja individu. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung bekerja dengan tekun dan berdedikasi tinggi. Sebaliknya, Pegawai dengan motivasi rendah mungkin tidak menunjukkan hasil kerja yang optimal. Menurut teori atribusi, motivasi adalah faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi muncul dari kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu yang kemudian memengaruhi perbuatan atau tingkah laku. Ada hubungan kuat antara kebutuhan motivasi, tindakan, tujuan, dan kepuasan kerja. Dorongan motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Motivasi mendorong pegawai untuk berusaha sebaik mungkin dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, semakin kuat motivasi yang diberikan kepada Pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Motivasi yang tinggi berkontribusi pada efektivitas kerja dan kualitas hasil yang lebih baik, menjadikannya elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian memang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan temuan dari Mardiyah (2019) ketika motivasi pegawai tinggi, mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kategori motivasi yang baik di Rumah Sakit Swasta X Surabaya Selatan mendukung fakta

bahwa pegawai akan bekerja lebih efektif dan produktif. Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya. Penelitian Jufrizen (2018) menemukan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Madani Medan. Gultom (2014) menemukan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian Marpaung (2014) yang menemukan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa sebuah lingkungan kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit X. Lingkungan yang kurang baik di suatu perusahaan dapat mempengaruhi performa karyawan dan berdampak pada hasil kerja perusahaan. Lingkungan kerja mencerminkan kondisi atau situasi kerja yang dialami karyawan di perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk terus memperhatikan kondisi lingkungan kerja tersebut. Hal ini akan memengaruhi kinerja karyawan yang tinggi, yang diharapkan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika dikaitkan dengan teori atribusi, terdapat faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang, termasuk lingkungan kerja. Lingkungan yang mendukung akan membantu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif. Sebaliknya, lingkungan yang kurang baik dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kinerja. Perusahaan perlu memperhatikan dan terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja untuk menjaga semangat dan motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, pegawai akan merasa lebih nyaman dan terdorong untuk mencapai target perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Andriyani (2020) menguatkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Karina (2013) menyatakan dalam hasil studinya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan tetap di bagian administrasi dan counter penjualan AUTO 2000 Malang-Sutoyo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa makan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga di tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Logahan (2009) tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT Nemanan Rendem. Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Dalam konteks Rumah Sakit Swasta X Surabaya Selatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menciptakan kondisi kerja yang mendukung, pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai. Namun, perusahaan harus terus berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna memastikan kinerja pegawai tetap optimal dan mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Swasta X Surabaya Selatan. Rekomendasi yang dapat dilakukan rumah sakit dalam meningkatkan hasil kerja karyawan adalah dengan penegakan absensi kehadiran, memperjelas promosi dan jenjang karir, dan melengkapi sarana prasarana untuk menunjang pekerjaan karyawan. Penelitian

berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode atau model penelitian yang berbeda untuk mengeksplorasi variabel baru. Penelitian berikutnya dapat memasukkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, atau dukungan sosial. Peneliti selanjutnya dapat menggali lebih lanjut variabel dari perspektif organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Adinda, F., Agimat, E., Agustinus, W., Ventje, A., Program, T., Ilmu, S., Bisnis, A., & Ilmu, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado*. 4(1), 81–88.
- Afandi, A. T., Pramita, A. D., Nur, K. R. M., & Handoko, Y. T. (2023). Gambaran Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit: Studi Kasus pada Area Manajemen Pelayanan. *SEHATMAS: Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 2(4), 894–902.
- Alex S. Nitisemito. (1996). *Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia* (p. 109).
- Andriyani, N. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International*.
- Anugrah, P. T., & Abdurrahman, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung. *Prosiding Manajemen*, 5(1), 727–734.
- Darmawan, A., Kurnia, K., & Rejeki, S. (2019). Pengetahuan investasi, motivasi investasi, literasi keuangan dan lingkungan keluarga pengaruhnya terhadap minat investasi di pasar modal. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 44–56.
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Fen, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Gultom, D. K. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan*.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hasoloan, A. (2018). Peranan etika bisnis dalam perusahaan bisnis. *Warta Dharmawangsa*, 57.
- Jufrizen. (2018). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan*.
- Karina, M. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin dan Sales Counter Auto 2000*.
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(2). <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Logahan. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT. Nemanac Rendem*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyah., dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. E-jurnal *Equilibrium Manajemen*. 5.
- Marpaung, I. M. dkk. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*.
- Mayvita, S. A., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali II)*. Universitas Brawijaya.
- Mujtahidin, F. W. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengawas Di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya*.
- Mutia, A. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*.

- Prasetyo, E.T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin kinerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Prihatin, R. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Eksport*.
- Puspasari, M., & Fitriah, W. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang". *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*.
- Sedarmayanti, H. J. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Sibarani, E. ; S. S. (2018). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru*. Universitas Riau.
- Silas, B., & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Sojali, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Dr. Soetomo Surabaya*. STIE Mahardika.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*, 8(1).
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).