JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 5 No 1 Mei 2025 pp 187-192
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Medan

Nabila Chairin [1*]
[1] Program Studi Magister Manajemen, Sekolah PascaSarjana, Universitas Sumatera Utara Kota Medan, provinsi Sumatera, Email: nabilachairin@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:
Received 6 April 2025
Received in revised form 14 April 2025
Accepted 13 Mei 2025
Available online 19 Mei 2025

Keywords:
Environment
Motivation
Performance

* *korespondensi : nabilachairin@gmail.com*
DOI : https://doi.org/10.51903/manajemen.v5i1.1009

ABSTRACT

This study set out to ascertain the effects of work environment and motivation on employee performance.The study's population comprised forty employees from Medan Special Eye Hospital's management department.The data was analyzed with both multiple linear regression analysis and descriptive analysis. Employee performance at Medan Eye Specialty Hospital is significantly impacted by the work environment and motivation, according to the results of this hypothesis test. This study show that "the work environment of employees at Medan Eye Specialty Hospital has a good and significant impact on their performance". "Employee performance at Medan's Special Eye Hospital is positively and significantly impacted on work motivation".

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini terdiri dari empat puluh karyawan dari bagian manajemen Rumah Sakit Khusus Mata Medan. Data analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif. Kinerja karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Medan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi, sesuai dengan hasil hipotesis.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa "Lingkungan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Khusus Mata Medan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja". "Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Khusus Mata Medan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja".

Kata Kunci: Lingkungan, Motivasi, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah seseorang yang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan guna memenuhi tujuannya. Para pekerja ini tidak bekerja sendiri karena mereka berada di lingkungan perusahaan dan memiliki hubungan atau interaksi dengan orang-orang di luar organisasi atau perusahaan

Faktor yang mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka adalah lingkungan kerja. Semua hal yang mengelilingi pegawai ketika mereka berada di tempat kerja ialah definisi lingkungan kerja. Ada beberapa komponen dari lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik serta non fisik yang dapat berdampak pada karyawan dan pekerjaannya. Karyawan cenderung merasa aman, nyaman, dan sehat di

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

lingkungan kerja yang tepat, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Terealisasinya tujuan perusahaan atau organisasi tidak saja tergantung pada perusahaan, namun juga pada pegawai beserta upayanya dalam meningkatkan potensi di dalam dirinya dan lebih menguasai kemahiran dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan hanya memberikan wadah atau sarana bagi para karyawan untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan dan pengembangan.

Tanpa manajemen kinerja yang efektif, bisa jadi hasil yang dicapai sebenarnya tidak berhasil, sehingga kesuksesan hanya menjadi sebuah kebetulan tanpa dasar yang kuat. Peningkatan kerja yang optimal dan kemampuan menggunakan SDM yang dimiliki pegawai untuk memenuhi tujuan organisasi amat penting untuk kinerja yang baik, yang dapat berdampak positif pada perkembangan organisasi.

Kinerja adalah output kerja yang didapatkan karyawan dalam menjalankan tugas serta pekerjaan yang bersumber dari organisasi (Sumardjo & Priansa, 2018). Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya kinerja ialah puncak dari hasil kerja yang telah diciptakan atau diselesaikan oleh karyawan. Hasil-hasil ini didokumentasikan secara menyeluruh untuk menilai secara akurat tingkat pencapaian kinerja yang seharusnya menyertai peristiwa tersebut.

Elemen-elemen fisik atau nonfisik, langsung atau tidak langsung yang berada di sekitar karyawan di tempat kerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerjanya secara kolektif yang dikenal dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja perusahaan dianggap baik jika memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal serta mempunyai dampak positif pada kinerja mereka.

Merujuk pada (Nuraini, 2013), lingkungan kerja yakni semua hal yang terdapat di dekat pegawai yang mampu membawa pengaruh dalam menyelesaikan tugas yang diterimanya. Lingkungan kerja sebuah perusahaan merupakan hal yang penting untuk efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Meskipun lingkungan kerja pada umumnya berfungsi terutama sebagai sistem pendukung proses produksi perusahaan, akan namun lingkungan kerja turut membawaefek langsung pada personel yang melangungkan proses produksi. Kinerja dapat ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang menghargai pekerjanya. Kebalikannya, lingkungan kerja yang tidak bagus bisa menyebabkan kurangnya produktivitas.

Sesuai dengan (Sedarmayanti, 2012), yang jadi beragam indikator lingkungan kerja fisik ialah Penerangan,Temperatur, Kenyamanan, Ruang Gerak yang dibutuhkan, Fasilitas kantor yang baik, *Lay Out*. Sementara yang jadi indikator lingkungan kerja non fisik ialah Relasi dengan pimpinan, relasi antar-karyawan, Keamanan, Komunikasi.

Motivasi bersumber dari kata ”*movere*” yang maknanya dorongan, ”daya penggerak atau kekuatan” yang mengakibatkan sebuah tindakan. Motivasi ini hanya diberikan pada pegawai. Sesuai dengan (Sutrisno, 2013), Motivasi mempermasalahkan bagaimana caranya menggerakkan semangat kerja bawahan, supaya mereka bersedia bekerja secara maksimal dengan memberi seluruh kapabilitas serta keterampilannya untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Membangkitkan, membimbing, mempertahankan, memperlihatkan intensitas, berkesinambungan, dan memiliki tujuan adalah komponen-komponen motivasi.

Sesuai dengan (Sutrisno, 2013), sejumlah faktor yang bisa memberi pengaruh motivasi ialah faktor internal serta faktor eksternal. Faktor internal merupakan rasa ingin untuk terus hidup, mampu memiliki, rasa ingin untuk mendapatkan penghargaan, untuk mendapatkan pengakuan, sertarasa ingin untuk memiliki kekuasaan. Sementara faktor eksternal adalah keadaan tempat kerja, kompensasi yang sesuai dengan kinerja, supervisi yang ramh, terdapat jaminan pekerjaan, status sekaligus tanggung jawab, serta aturan yang tidak mengikat. Kesimpulannya, jelas bahwa menghadirkan lingkungan kerja yang paling menguntungkan dan motivasi karyawan amat penting untuk mencapai kinerja yang optimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah output kerja yang didapatkan karyawan dalam menjalankan tugas serta pekerjaan yang berusmber

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

dari organisasi (Sumardjo & Priansa, 2018). Kinerja ialah output kerja secara mutu serta kuantitas yang diperoleh pegawai untuk menyelesaikan tugasnya berdasarkan pada tanggung jawab yang diembannya (Mangkunegara, 2007). Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya kinerja ialah puncak dari hasil kerja yang telah diciptakan atau diselesaikan oleh karyawan. Hasil-hasil ini didokumentasikan secara menyeluruh untuk menilai secara akurat tingkat pencapaian kinerja yang seharusnya menyertai peristiwa tersebut.

2.2 Lingkungan Kerja

Elemen-elemen fisik atau nonfisik, langsung atau tidak langsung yang berada di sekitar karyawan di tempat kerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerjanya secara kolektif yang dikenal dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja perusahaan dianggap baik jika memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal serta mempunyai dampak positif pada kinerja mereka.

Merujuk pada (Nuraini, 2013), lingkungan kerja yakni semua hal yang terdapat di dekat pegawai yang mampu membawa pengaruh dalam menyelesaikan tugas yang diterimanya. Lingkungan kerja sebuah perusahaan merupakan hal yang penting untuk efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Meskipun lingkungan kerja pada umumnya berfungsi terutama sebagai sistem pendukung proses produksi perusahaan, akan namun lingkungan kerja turut membawaefek langsung pada personel yang melangungkan proses produksi. Kinerja dapat ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang menghargai pekerjanya. Kebalikannya, lingkungan kerja yang tidak bagus bisa menyebabkan kurangnya produktivitas.

Sesuai dengan (Sedarmayanti, 2012), yang jadi beragam indikator lingkungan kerja fisik ialah Penerangan, Temperatur, Kenyamanan, Ruang Gerak yang dibutuhkan, Fasilitas kantor yang baik, *Lay Out*. Sementara yang jadi indikator lingkungan kerja non fisik ialah Relasi dengan pimpinan, relasi antar-karyawan, Keamanan, Komunikasi.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi bersumber dari kata ”*movere*” yang maknanya dorongan, ”daya penggerak atau kekuatan” yang mengakibatkan sebuahtindakan. Motivasi ini hanya diberikan pada pegawai. Sesuai dengan (Sutrisno, 2013), Motivasi mempermasalahkan bagaimana caranya menggerakkan semangat kerja bawahan, supaya mereka bersedia bekerja secara maksimal dengan memberi seluruh kapabilitas serta keterampilannya untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Membangkitkan, membimbing, mempertahankan, memperlihatkan intensitas, berkesinambungan, dan memiliki tujuan adalah komponen-komponen motivasi.

Sesuai dengan (Sutrisno, 2013), sejumlah faktor yang bisa memberi pengaruh motivasi ialah faktor internal serta faktor eksternal. Faktor internal merupakan rasa ingin untuk terus hidup, mampu memiliki, rasa ingin untuk mendapatkan penghargaan, untuk mendapatkan pengakuan, sertarasa ingin untuk memiliki kekuasaan. Sementara faktor eksternal adalah keadaan tempat kerja, kompensasi yang sesuai dengan kinerja, supervisi yang ramh, terdapat jaminan pekerjaan, status sekaligus tanggung jawab, serta aturan yang tidak mengikat.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Di penelitian ini, metode analisis data yang dipergunakan yakni analisis deskriptif serta analisis regresi linier berganda. Jenis data di penelitian ini yakni data primer serta data sekunder.Sampel jenuh atau sensus ialah metode yang dipergunakan dalam menentukan sampel, yang terdiri dari karyawan bagian manajemen RS Khusus Mata Medan yang berjumlah 40 orang yang berpartisipasi sebagai partisipan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Signifikansi Serempak (Uji-F)

Penelitian ini memilikitotal sampel (n) ialah 40 serta total parameter (k) ialah 3, dengan demikian hasilnya: “df_1 = k - 1 = 3-1= 2”; “df_2 = n – k = 40-3= 37”,dengan α= 0,05 maka f_{tabel} = 3,251 yang bisa dicermati melalui Tabel 4.1:

Tabel 1.
Hasil Uji Signifikan Serempak (Uji-f)

ANOVA[a]

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,969	2	35,984	4,898	,013[b]
	Residual	271,806	37	7,346		
	Total	343,775	39			

a. "Dependent Variable: kinerja"

b. "Predictors: (Constant), motivasi, Lingkungan_kerja"

Dapat dilihat pada tabel tersebut di atas, menunjukkan f_{hitung} 4,898 dan tingkat signifikan sebesar 0,013. Nilai f_{tabel} sebesar 3,251. Kesimpulannya, $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 4,898 > 3,251 dan tingkat signifikan sebesar 0,013 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel dependen Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Uji Parsial (Uji-t)

Jumlah sampel (n) = 40, total parameter "(k) = 3, df= n – k = 40 – 3 = 37", dengan demikian pada α = 0,05 didapatkan t_{tabel} = 2,026yang bisa dicermati melaluiTabel 4.13:

Tabel 2.
Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Variabel	Koefisien Beta	Nilai Signifikan	T_{hitung}	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,131	0,034	2,205	Berpengaruh
Motivasi Kerja	0,131	0,030	2,254	Berpengaruh

Sumber: Data Primer, Diolah.

Pada di atas, hasil uji signifikan secara parsial (uji-t) bisa disimpulkan bahwasanya:

a. Lingkungan Kerja

Nilai koefisien dari lingkungan kerja adalah 0,131 yaitu bernilai positif dengan t_{hitung} (2,205) > t_{tabel} (2,026) atau sig (0,034) <α (0,05). Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

b. Motivasi Kerja

Nilai koefisien dari motivasi kerja adalah 0,131 yaitu bernilai positif dengan t_{hitung} (2,254) > t_{tabel} (2,026) atau sig (0,030) <α (0,05). Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja meningkat secara signifikan maka kinerja akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

4.3 Koefisien Determinasi

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,458	0,209	0,167

Sumber: Data Primer, Diolah.

Pada tabel tersebut, hasil uji R^2 bisa diartikan bahwasanya Adjusted R square = 0,167 maknanya 16,7% variasi variabel "Kinerja Karyawan R.S. Mata Medan" bisa dijabarkan oleh variabel "Lingkungan Kerja" serta "Motivasi Kerja". Sementara sisanya sejumlah 83,3% dijabarkan oleh faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

4.4. Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan R.S. Khusus Mata Medan

Sesuai dengan hasil penelitian pada Uji-t, dapat dilihat bahwasanya variabel Lingkungan Kerja memberi pengaruh positif serta signifikan untuk kinerja karyawan (Y). Maknanya, makin bagus lingkungan kerja yang terdapat di R.S. Khusus Mata Medan, semakin bagus juga kinerja karyawan tersebut. Hal ini relevan dengan pandangan (Nuraini, 2013) yang mengungkapkan bahwasanya kerja yakni seluruh aspek yang ada di dekatpegawai yang dapat membawa pengaruh pada pekerjaan yang diterima karyawan. Bila lingkungan kerja tidak kondusif dengan demikianbisa memberi pengaruh serta mengganggu konsentrasi karyawan tersebut dengan demikian bisa menyebabkankekeliruan dalam bekerja serta kinerja karyawan akan berkurang (Siagian, 2012).

Hal ini bisa dicermati melalui 21 butir pertanyaan yang diberikan kepada karyawan RS. Khusus Mata Medan sebagai responden. Seluruh butir pertanyaan adalahpenjelasan dari dimensi lingkungan kerja meliputi Lingkungan Kerja Fisik serta Non Fisik. Pertanyaan dengan jawab Kurang Setuju untuk dimensi Lingkungan Fisik yang paling dominan dalam variabel ini adalah "Penerangan dari sinar matahari sudah memadai". Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih jawaban Kurang Setuju pada pertanyaaan ini karena banyak karyawan merasa bahwa sinar matahari yang masuk ke ruangan kerja tersebut kurang memadai. Hal ini terjadi karena jendela kaca ruang kerja karyawan tertutup oleh logo dan ornamen yang menghiasi gedung Rumah Sakit. Cahaya yang ada diruangan kerja karyawan tersebut hanya terbantu dengan penerangan dari lampu-lampu yang ada diruangan kerja mereka. Jadi, jika karyawan ingin mencari cahaya matahari harus keluar gedung terlebih dahulu.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan R.S. Khusus Mata Medan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditunjukkan bahwasanya variabel motivasi kerja memberi pengaruh positif sekaligus signifikan pada kinerja karyawan RS. Mata Medan. Hal itu dinyatakan sesuai dengan hasil uji- t (Uji Parsial) yang bernilai t_{hitung} (2,254) > t_{tabel} (2,0243) dengan tingkat signifikansi sig (0,030) <α (0,05). Maknanya, "motivasi kerja memberi pengaruh positif sekaligus signifikan pada kinerja karyawan RS Khusus Mata Medan". Dapat disimpulkan bahwasanya semakin besar motivasi diri dari karyawan tersebut, dengan demikian kinerja karyawan semakin maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

"Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan". Sama halnya dengan Lingkungan Kerja. "Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.Ini menjadi variabel dominan kedua terhadap Kinerja Karyawan". "Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sekaligus menjadi variabel dominan pertama terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Medan"

5.2 Saran

a. Secara khusus, diharapkan agar ruang kerja mengikuti standar ruang kerja yang telah ditentukan serta mempertimbangkan jumlah ruang gerak di ruang kantor RS Khusus Mata Medan saat ini dengan cara merelokasi seluruh meja, kursi, serta alat-alat kantor yang lain ke lokasi yang bisa diakses dengan serta tertata, dengan demikian mempermudah mobilitas karyawan.
b. Pimpinan diharapkan bisa memberi sikap yang adil untuk semua pegawai dalam memberikan tugas serta pekerjaan. Pimpinan diharuskan untuk tidak hanya memberi tugas serta pekerjaan kepada pegawai yang dianggap bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut tanpa menyuruh pegawai yang lain namun seluruh karyawan wajib ikut serta pada pembagian tugas supaya tujuan perusahaan terealisasi dengan maksimal.
c. Diharapkan para manajer dan karyawan untuk menciptakan lingkungan yang terbuka agar dapat mengembangkan hubungan yang baik dan saling bertukar informasi. karyawan dapat bertanya kepada rekan kerja yang lebih berpengetahuan jika ada tugas yang tidak dimengerti. Hal ini turut mencegah adanya kekeliruan atau kesalahpahaman antara pemimpin serta staf.
d. Dalam meningkatkan motivasi karyawan, dapat memberi penghargaan berupa reward, insentif pada pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, akan tetapi bisapula melaluipeluang untuk meningkatkan potensi diri dari pemberian beasiswa pendidikan formal untuk lanjut ke studi magister untuk karyawan yang sudah bekerja di atas 5 tahun. Diharapkan bisa menjadi nilai tambah bagi karyawan tersebut dan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

juga bagi instansi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

[2] Ginting, I. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Stabat Lama Kecamatan Wampu. *[Skripsi]*. *Medan (ID): Universitas Sumatera Utara*.

[3] Mangkunegara, A. A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

[4] Nuraini. (2013). *Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara.

[5] Puspasari, M., & Fitriah, W. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi, 1*(2), 4.

[6] Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.

[7] Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

[8] Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasinya.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

[9] Sumardjo, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsep-Konsep Kunci, Cetakan Pertama.* Bandung: Alfabeta.

[10] Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

[11] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima.*Jakarta: Rajawali Press.