

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU

Trina Wahyuni¹⁾, Susi Hendriani²⁾, Arwinence Pramadewi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: trinawahyuni10@gmail.com

The Effect Of Communication, Non Physical Work Environment, And Work Discipline On Employee Performane Of General Staff at Arifin Achmad Hospital, Riau Province

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of communication, non phsical work environment, and work discipline on employee performane of general staff at Arifin Achmad Hospital, Riau Province. The population in this study included all employees of the general staff at Arifin Achmad Hospital, Riau Province the general staff at Arifin Achmad Hospital Riau Province, totaling 111 people. Primary data was collected by questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study is using partial multiple regression analysis using SPSS. The sample technique used is a saturated sampling technique (111 employee of general staff of Arifin Achmad Hospital, Riau Province). The results showed that : 1) There is a positive and significant effect of communication on the performance of the employees of general staff at Arifin Achmad Hospital, Riau Province. 2) There is a positive and significant effect of Non-Physical Work Environment on the performance of the employees of general staff at Arifin Achmad Hospital, Riau Province. 3) There is a positive and significant effect of work discipline on the performance of the employees of general staff at Arifin Achmad Hospital, Riau Province. 4) communication variables, non physical work environment, and work discipline have a simultaneous effecton the employee performane of general staff at Arifin Achmad Hospital, Riau Province.

Keywords : Communication, Non-Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis diantara para pelaku usaha dalam bidang jasa seperti rumah sakit semakin kompetitif. Hal ini ditandai dengan semakin meningkatnya pertumbuhan rumah sakit. Dengan semakin banyak pesaing dalam bidang serupa, setiap

rumah sakit dituntut untuk selalu senantiasa meningkatkan kualitas dan keunggulan dalam memberi pelayanan terbaik pada konsumen.

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam rumah sakit. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang menggerakkan sistem manajemen rumah sakit.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi rumah sakit adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Maka dari itu, organisasi rumah sakit harus memperhatikan segala aspek sumber daya manusia agar dapat meminimalisasi masalah dimasa mendatang.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas adalah sumber daya yang produktif dan profesional. Pencapaian suatu organisasi sepenuhnya ditentukan oleh perilaku pegawai. Organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangsih yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi atau rumah sakit.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi pasti menginginkan kinerja karyawan yang baik. Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Pegawai RSUD Arifin Achmad terdiri dari pegawai medis, paramedis, penunjang medis dan non medis. Penelitian ini memfokuskan kinerja karyawan bagian umum, yang merupakan bagian pegawai penunjang non medis. Bagian Umum RSUD terdiri dari beberapa sub bagian, antara lain yaitu: (1)TataUsaha, (2) Rumah Tangga,dan (3) Hukum,

HubunganMasyarakat dan Kemitraan. Dimana masing-masing sub bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab berupa melaksanakan perencanaan, melaksanakan prorgam kegiatan, melaksanakan monitoring dan evaluasi sertamelakukan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan.

Adapun perolehan KPI pada pegawai bagian umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dari tahun 2017-2019 dapat dilihat dari tabel di berikut ini :

Tabel 1 Realisasi KPI Pegawai Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau selama 3 tahun terakhir (2017-2019)

| No | FAKTOR PENILAIAN | HASIL PENILAIAN (2017) | | | HASIL PENILAIAN (2018) | | | HASIL PENILAIAN (2019) | | |
|----|---------------------------|------------------------|-------|--------------------|------------------------|-------|-------------|------------------------|-------|-------------|
| | | (%) | NILAI | TOTAL NILAI | (%) | NILAI | TOTAL NILAI | (%) | NILAI | TOTAL NILAI |
| 1 | PRESTASI | | | | | | | | | |
| | Waktu pelaksanaan | 20 | 95 | 19 | 20 | 90 | 18 | 20 | 90 | 18 |
| 11 | Sikap DAN PERILAKU | | | | | | | | | |
| | Kemampuan Kerja Sama | 20 | 95 | 89 | 20 | 80 | 16 | 20 | 85 | 17 |
| | Disiplin | 20 | 85 | 17,6 | 20 | 80 | 16 | 20 | 85 | 16,6 |
| | Integritas | 20 | 90 | 18 | 20 | 85 | 17 | 20 | 85 | 17 |
| | Komunikasi | 20 | 90 | 18 | 20 | 82 | 16,4 | 20 | 85 | 17 |
| | NILAI AKHIR | | | 71,6 | | | 83,4 | | | 85,4 |
| | PREDIKAT | | | Sangat Baik | | | Baik | | | Baik |

Sumber : *Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau 2019*

Dapat kita ketahui bahwa kinerja pegawai bagian umum di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau belum sesuai dengan yang diharapkan.. Pada tahun 2017 kinerja pegawai mencapai nilai 91,6 dengan predikat sangat baik, sedangkan pada tahun 2018 kinerja pegawai mengalami penurunan menjadi 83,4 dengan predikat baik. Tahun 2019 kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 02,2 %, hal ini menunjukkan bahwa masih adanya masalah yang terjadi pada pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari berbagai faktor, diantaranya yaitu disiplin kerja (Aidil Syahrin, 2018). Rendahnya tingkat disiplin yang dimiliki pegawai akan berdampak terhadap kinerja pegawai dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut dapat dilihat data absensi pegawai bagian umum RSUD Arifin Achmad :

Tabel 2 Data Absensi Pegawai Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dari tahun 2015-2019

| Tahun | Total Pegawai | Total Hari Kerja (Hari) | Total Kehadiran Pegawai Seharusnya (Orang) | Absensi Karyawan Dalam 1 Tahun | Total Kehadiran (Orang) | Persentase Ketidakhadiran Pegawai |
|-------|---------------|-------------------------|--|--------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| 2015 | 103 | 317 | 32651 | 1026 | 31625 | 3,14% |
| 2016 | 106 | 318 | 33708 | 1044 | 32664 | 3,09% |
| 2017 | 111 | 317 | 35187 | 1091 | 34089 | 3,10% |
| 2018 | 113 | 317 | 35821 | 1095 | 34726 | 3,17% |
| 2019 | 115 | 317 | 36455 | 1099 | 35356 | 3,15% |

Sumber : *RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tahun 2019*

Berdasarkan tabel 2, terlihat bagaimana absensi pegawai bagian umum di RSUD Arifin Achmad dari tahun 2015-2019. Sanjaya (2015) menyatakan bahwa rata-rata absensi 2-3 % perbulan masih dinyatakan baik, sedangkan absensi lebih dari 3 % menggambarkan kondisi disiplin kerja yang kurang baik dalam suatu organisasi. Hasil menunjukkan tingkat absensi adalah lebih dari 3 %, yang berarti bahwa ada suatu hal masalah yang terjadi di dalam proses operasional kinerja pegawai.

Rendahnya tingkat disiplin pegawai terjadi karena masih lemahnya sistem yang mengatur kedisiplinan pegawai. Sistem tersebut antara lain adalah model presensi yang digunakan, pengawasan dari pimpinan serta sanksi yang diberikan terhadap kedisiplinan pegawai. Berdasarkan fakta yang ada, terlihat masih banyak pegawai yang datang terlambat, dan pulang sebelum waktu pulang yang telah ditetapkan. Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang meninggalkan meja kerjanya pada

jam kerja dengan alasan yang kurang jelas sehingga pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya tidak terselesaikan dengan baik sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Komunikasi yang baik antar pegawai dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas rumah sakit. Oleh karena itu, pimpinan maupun pegawai harus mampu menciptakan komunikasi yang nyaman. Dengan komunikasi yang baik, masalah-masalah ataupun kendala-kendala yang terjadi mampu secepatnya diatasi sehingga tujuan dan harapan rumah sakit dapat tercapai. Namun diketahui bahwa komunikasi antara pegawai dengan sesama pegawai maupun dengan rekan kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra survey yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 30 responden yang meruakan pegawai bagian umum. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3 Tabel Data Pra Survey Komunikasi Pegawai Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

| No | Pernyataan | Setuju | Tidak Setuju |
|-------------------|--|---------------|---------------|
| 1 | Terdapat komunikasi yang baik antara sesama pegawai | 11 | 19 |
| 2 | Setiap pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan pimpinan Rumah Sakit | 9 | 21 |
| 3 | Pegawai bebas memberikan saran dan masukkan kepada pimpinan | 12 | 18 |
| 4 | Pegawai senantiasa berdiskusi mengenai permasalahan yang ada didalam Rumah Sakit | 8 | 22 |
| 5 | Pegawai saling menghargai apabila terjadi perbedaan pendapat | 10 | 20 |
| Total Skor | | 50 | 100 |
| Presentase | | 33,33% | 66,66% |

Sumber : *Data Olahan Penelitian, 2019*

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terjalin antar

pegawai maupun dengan atasan belum maksimal hal ini dapat dilihat dari sebagian besar karyawan menyatakan bahwa belum adanya komunikasi yang baik antara sesama pegawai maupun komunikasi dengan atasan. Terbukti bahwa masih banyak karyawan yang cenderung tertutup dan enggan berdiskusi mengenai permasalahan yang ada didalam rumah sakit, sehingga pegawai kurang merasa adanya kedekatan dengan atasan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Rakkan (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Pekanbaru” menyatakan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agus Wijaya (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo” menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aidil Syahrin (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Candana dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin kerja” menunjukkan bahwa (a) Lingkungan kerja tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, (b) disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa masih banyak terdapat perbedaan hasil penelitian. Peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambahkan variabel lain. Sehingga penelitian ini berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau”**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka masalah yang akan dibahas sebagai berikut : 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja? 2) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja? 3) Apakah Komunikasi Berpengaruh terhadap disiplin kerja? 4) Apakah Komunikasi, Lingkungan kerja non fisik dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja?.

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh : 1) Komunikasi terhadap kinerja. 2) Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. 3) Disiplin kerja terhadap kinerja. 4) Komunikasi, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi

kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari job performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Berdasarkan definisi diatas bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melakukan tidak memiliki kualitas yang baik dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Komunikasi

Komunikasi adalah hubungan kontak manusia, baik individu maupun kelompok dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri dimana seseorang berusaha memberikan pengertian dengan cara pemindahan pesan. Dalam garis besarnya dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi juga dapat berhasil baik apabila sekiranya timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak si pengirim dan si penerima informasi dapat memahami bahwa komunikasi telah berhasil. Menurut Husaini menyatakan bahwa :

Komunikasi merupakan proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal". Husaini Usman(2011).

Menurut Terry "Komunikasi merupakan cara untuk memudahkan manajemen, akan tetapi bukan merupakan kegiatan yang berdiri sendiri dan menjadi bagian yang pokok dari segala sesuatu yang dikerjakan oleh manajer". Menurut Wehrich, *Communications is behavior is modified, change is effected, information is made productive, and goals are achieved.* (Komunikasi adalah perubahan tingkah laku, perubahan yang mempengaruhi, yang dapat menghasilkan informasi, dan tujuan yang ingin dicapai).

Perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan – ketrampilan tertentu seperti membaca, menulis, mendengarkan, berbicara dan lain sebagainya untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Komunikasi sebagai suatu proses dengan nama orang – orang bermaksud memberikan pengertian – pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut sebagai rantai pertukaran informasi. Konsep ini mempunyai unsur sebagai berikut :

1. Suatu kegiatan untuk membuat seseorang mengerti

2. Suatu saran pengaliran informasi
3. Suatu sistem bagi terjadinya komunikasi individu – individu.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Sedarayanti (2009). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar rekan kerja.

Menurut Wursanto (2005) lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara dan rasa.

Macam-macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Berikut beberapa macam lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009), antara lain yaitu :

1. Adanya perasaan aman dari para karyaan dalam menjalankan tugasnya
2. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi
3. Adanya perasaan puas di kalangan karyawan

Dari ketiga jenis lingkungan kerja non fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Perasaan aman
Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari

berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Menurut Wursanto (2009), perasaan aman tersebut terdiri dari :

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam kehidupan diri sendiri dan keluarganya
- c. rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2. Loyalitas

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam yaitu vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dan bawahan seperti memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilahturahmi kepada pimpinan terutama pada hari besar keagamaan dan hal yang sama bisa dilakukan bawahan kepada pemimpinnya.

Sementara itu, loyalitas yang bersifat horizontal yaitu loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung-mengunjungi sesama pegawai, bertamasya atau kegiatan lainnya.

3. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan

yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosial dapat berjalan baik serta kebutuhan yang bersifat psikologi juga terpenuhi.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2011) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran. Dan menurut Rivai (2015), kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

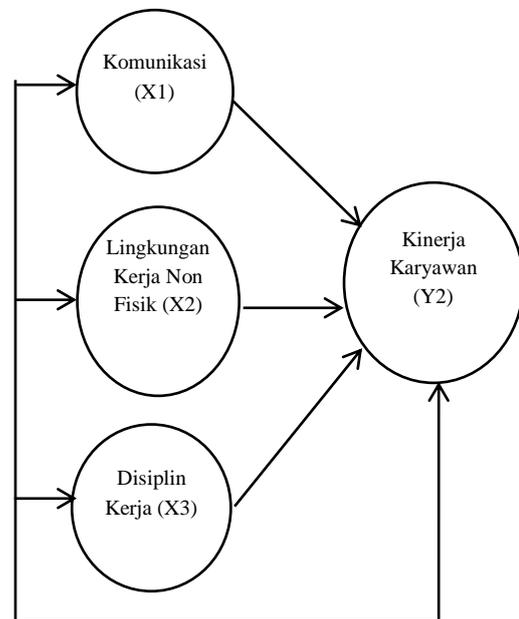
Rivai (2015) mengatakan terdapat empat bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
3. Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin
4. Perspektif utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan

disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Sumber : Aidil Syahrin (2017), Afriandika (2020), Dori (2020), R Elfrida Panjaitan (2018)

Hipotesis

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, hipotesis penulis dapat dilakukan sebagai berikut :

- H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.
- H2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4 : Komunikasi, Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerjas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada RSUD Arifin Ahmad Provinsi Riau di Pekanbaru yang terletak di Jl. Diponegoro No.02, Sumahilang, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau, 28156.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau di Pekanbaru yang berjumlah 111 orang yang terdiri dari pekerja kontrak dan PNS. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil sampel dari semua populasi yang berjumlah 111 orang karyawan pada bagian umum dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data, yaitu 1) Data Primer, adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasa, 2002). Yang dikumpulkan peneliti secara langsung mealui wawancara, observasi, ataupun menyebarkan kuesioner. 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang

melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002). Data primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis berganda karena variabel bebas. Metode analisis berganda merupakan teknik uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan mengetahui besar pengaruh masing-masing variabel. Persamaan analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefesien regresi variabel independen

X_1 = Lingkungan Kerja Non Fisik

X_2 = Komunikasi

X_3 = Disiplin Kerja

e = Standar Error

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----------------------------|------------|----------|---------|-----------|
| Komunikasi | K1 | 0,795 | 0,187 | Valid |
| | K2 | 0,916 | 0,187 | Valid |
| | K3 | 0,835 | 0,187 | Valid |
| | K4 | 0,851 | 0,187 | Valid |
| | K5 | 0,871 | 0,187 | Valid |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | LKNF1 | 0,835 | 0,187 | Valid |
| | LKNF2 | 0,909 | 0,187 | Valid |
| | LKNF3 | 0,913 | 0,187 | Valid |
| | LKNF4 | 0,757 | 0,187 | Valid |
| | LKNF5 | 0,900 | 0,187 | Valid |
| Disiplin Kerja | DK1 | 0,871 | 0,187 | Valid |
| | DK2 | 0,872 | 0,187 | Valid |
| | DK3 | 0,878 | 0,187 | Valid |

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|-----------------|------------|----------|---------|-----------|
| | DK4 | 0,917 | 0,187 | Valid |
| | DK5 | 0,852 | 0,187 | Valid |
| Kinerja Pegawai | KP1 | 0,784 | 0,187 | Valid |
| | KP2 | 0,776 | 0,187 | Valid |
| | KP3 | 0,825 | 0,187 | Valid |
| | KP4 | 0,791 | 0,187 | Valid |
| | KP5 | 0,792 | 0,187 | Valid |

Sumber : Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Diperoleh nilai r_{tabel} dengan persamaan $n-2 = 111-2 = 109 = 0,187$ (lihat tabel r). Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} seluruh pernyataan $> 0,187$. Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Hasi Uji Realibilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Kesimpulan |
|----------------------------|------------------|--------------|------------|
| Komunikasi | 0,907 | 0,6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,915 | 0,6 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,925 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,852 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak reliable. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel $> 0,6$. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/ dapat dipercaya.

Tabel 6 Hasil Uji t

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|----------------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 3.732 | .659 | | 5.664 | .000 |
| Komunikasi | .258 | .053 | .328 | 4.903 | .000 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | .329 | .060 | .387 | 5.499 | .000 |
| Disiplin Kerja | .216 | .047 | .286 | 4.580 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS 2020

Dari tabel 5.14 Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 111 - 3 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 107 : 0,025 \\
 &= 1,982
 \end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
l : konstan

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

H1 : Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja

Hi : Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja

Pada variabel komunikasi (X1) nilai t hitung (4,903) > nilai t tabel (1,982) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti ho ditolak dan hi diterima

H2 : Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja

Hi : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja

Pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) Diketahui t hitung (5,499) > t tabel (1,982) atau Sig.

(0,000) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

H3 : Disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja

H_0 : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja

Pada variabel Disiplin kerja (X3) diketahui t hitung (4,580) > t tabel (1,982) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, Diketahui bahwa tingkat komunikasi pegawai pada bagian umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau masih pada tingkat cukup baik karena dilihat dari indikator yang memiliki rata-rata terendah yaitu komunikasi tidak berjalan dengan lancar. Hal ini membuktikan komunikasi yang terjadi antar sesama rekan kerja maupun komunikasi dengan atasan belum terjalin dengan baik, hal tersebut menyebabkan tingkat efektivitas dari komunikasi dan penyampaian tugas dari pimpinan tidak tersampaikan dengan baik serta informasi yang didapat dari rekan kerja tidak tersampaikan dengan baik antar sesama pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Dari hasil olah data yang dilakukan peneliti untuk variabel lingkungan kerja non fisik. Diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil rekapitulasi data responden pada variabel komunikasi pegawai bagian umum RSUD Arifin Achmad yang mendapat skor 3,47 (baik). Nilai terendah terdapat pada indikator 4, dimana rekan kerja belum dapat memberi bantuan yang dibutuhkan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Walaupun pegawai memiliki hubungan yang baik, namun para pegawai tidak dapat selalu memberi bantuan kepada sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian, hal tersebut terjadi karena pegawai memiliki kesibukan masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pegawai tidak selalu dapat membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil rekapitulasi data responden pada variabel Disiplin kerja, pegawai bagian umum RSUD Arifin Achmad secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan skor 3,42. Hasil rata-rata nilai tersebut dikontribusi dengan nilai tertinggi oleh indikator 2, dimana responden memberikan tanggapan bahwa tugas yang diberikan oleh atasan dikerjakan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Untuk indikator dengan nilai terendah ada pada indikator 1 dengan skor 3,20, dimana kehadiran pegawai ditempat kerja

belum sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini karena masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat ataupun meninggalkan meja kerja selama masih dalam jam kerja.

Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Dari hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan langsung sebesar 0,258. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki hubungan langsung sebesar 0,329. Dan variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,216.

Hasil penelitian menyatakan Variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena pegawai yang memiliki komunikasi dan mempunyai lingkungan kerja non fisik yang baik juga didukung dengan disiplin kerja yang baik maka akan mampu memberikan kinerja yang terbaik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel komunikasi, lingkungan kerja non fisik

dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden di rumah sakit ini telah efektif, namun belum mencapai standar yang diharapkan.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, melihat pada jawaban responden lingkungan kerja non fisik kurang kondusif
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden belum seluruhnya pegawai menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

- a. Bagi Rumah Sakit
 1. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan diharapkan mampu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di bagian umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.
 2. Komunikasi yang efektif dapat dilakukan dengan cara melakukan *sharing* antara pihak rumah sakit dengan pegawai, begitu juga

sebaliknya. Pihak rumah sakit diharapkan lebih menghargai masukan dan saran dari pegawai.

3. Lingkungan kerja non fisik dapat ditingkatkan dengan cara menumbuhkan rasa kebersamaan dan keakraban antar sesama pegawai dalam bekerja. Pimpinan dapat melakukan briefing serta pertemuan-pertemuan diluar jam kerja. Pegawai diharapkan mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan.
4. Untuk meningkatkan disiplin kerja, pegawai perlu memiliki tanggung jawab yang baik dalam mematuhi aturan yang ditetapkan organisasi. Pimpinan diharapkan mampu memberi perhatian dan melakukan pengawasan secara lebih ketat dan menyeluruh.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain terhadap kinerja pegawai dan penelitian dilakukan pada Industri/Perusahaan lain dengan jumlah responden yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Aan dan Vera, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Salim Surya Phone Samarinda.

Adha Pratiwi, Elda 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

Anatahan, Lina. & Lena Elitaj. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern. Alfabeta. Bandung

Allen dan Meyer. 2013. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. PT ElexMedia Komputindo: Jakarta.

Dori dkk, 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Batang Hari Barisan.

Effendi Dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Pekanbaru. Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung.

Eldaa dan Alini, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap

El Arwinto. 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boyolali Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja. Penerbit Alfabeta. Bandung.

- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Andi : Yogyakarta.
- Galih Bayu, 2019. *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada PT HYPER MEGA SHIPPING Jakarta*.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbitan STIE YKPN : Yogyakarta
- Jimmy Manuel. 2019. *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN LI (PERSERO) Pebarik Gula Seisemayang*.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu : Jakarta.
- Malayu, S.P. , Hasibuan.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Rosdakarya. Bandung
- N Lilis Sryani, 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Jakarta*.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Nurul Fajri, 2017. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru*.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veitthzal. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Rivai, Veitthzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- R Elfrinda, 2018. *Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Polisi Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Polisi Di Kabupaten Simalungun)*.
- Robbins, Stephen. 2012. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco : Jakarta.
- Sholikhah, Rachmawati Tus. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan*

- Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Terminal Teluk Lamon.
- Sinambela, Lijan Polta. 2012. *Kinerja Pegawai*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sondang P, Siagian. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Andi: Yogyakarta.
- Surjosuseno, Daniel 2015 . pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastik.
- Taufiqurrahman, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
- M Empu Daffa, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivai dan Kinerja Pegawai Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Pekanbaru
- Syahril, Aidil. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Syifa dan Dian. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Jaminan Nasional (Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Bangung Lodaya).
- Wijaya, Agus. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
- Winardi.2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Prenada Media. Jakarta.
- Yusuf, Arif. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogyakarta:CAPS
- Yofanda Budi, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman.