

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ERIA BUNDA DI PEKANBARU

Reza Fahlevi¹⁾, Machasin²⁾, Dewita²⁾

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

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

Email : fahlevi872@gmail.com

The Effect Of The Work Environment, Work Spirit, And Work Discipline On The Performance Of Nurses At The Eria Bunda Mother And Child Hospital In Pekanbaru.

ABSTRACT

This research was conducted at the Eria Bunda Mother and Child Hospital, Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, work spirit, and work discipline on the performance of nurses at the Eria Bunda Mother and Child Hospital in Pekanbaru. The population in this study included all nurses at the Eria Bunda Hospital for Mothers and Children, amounting to 130 people. The sampling technique in this study is a saturated sampling technique (census), which makes all members of the population a sample. Data analysis used multiple linear regression analysis method with the help of SPSS version 22 program. The results of this study conclude that: 1) the work environment has a positive and significant effect on the performance of nurses at Eria Bunda Hospital, 2) work spirit has a positive and significant effect on the performance of nurses at Eria Bunda Hospital, 3) work discipline has a positive effect and significantly on the performance of nurses at the Eria Bunda Mother and Child Hospital, 4) work environment, work spirit, and work discipline had a positive and significant effect on the performance of nurses at Eria Bunda Hospital.

Keywords: Work Environment, Work Spirit, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Sebagai lembaga penyedia layanan kesehatan, Rumah Sakit bertanggung jawab untuk memenuhi pelayanan jasa pemeliharaan dan perawatan kesehatan bagi masyarakat selama 24 jam penuh sehari. Menurut Supartiningsih (2016) Rumah Sakit berupaya memperoleh kepercayaan masyarakat dengan mengemukakan pelayanan kesehatan yang efisien dan berkualitas.

RSIA Eria Bunda merupakan salah satu rumah sakit milik swasta yang beroperasi di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.163, Kp. Tengah, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau. RSIA Eria Bunda merupakan Rumah Sakit yang menyediakan pelayanan kesehatan ibu

dan anak yang didirikan sejak tahun 1998 dengan tenaga medis yang handal dan kompeten di bidangnya. Berdasarkan Kepmenkes RI No.HK.03.05/1/1715/11 RSIA Eria Bunda ditetapkan menjadi Rumah Sakit Khusus kelas C pada 07 Juli 2011. Kemudian pada 12 Desember 2018, RSIA Eria Bunda dinyatakan lulus akreditasi program khusus dengan predikat Perdana dan mendapat bintang 1 dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Pelayanan kesehatan RSIA Eria Bunda mencakup instalasi gawat darurat, instalasi farmasi, rawat inap, HCU, ICU, NICU, PICU, poliklinik rawat jalan, instalasi gizi, laboratorium dan penunjang medis lainnya.

Untuk mewujudkan visi dan misi rumah sakit diperlukan perawat

dengan kinerja yang baik, yakni perawat yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja serta memiliki perilaku kerja yang memenuhi standar operasional rumah sakit. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan pihak Tata Usaha mengenai kinerja perawat, penulis mendapatkan beberapa fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Penilaian kinerja perawat RSIA Eria Bunda

Unsur Yang Dinilai	Nilai Rata-Rata Kinerja Perawat Per Tahun			
	2017	2018	2019	2020
Kedisiplinan	79.50	80.42	80.01	79.45
Service excellence	82.38	81.33	81.75	80.66
Kecerdasan	79.78	81.66	80.93	80.10
Keuletan	76.59	79.71	79.86	78.12

Sumber: HRD RSIA Eria Bunda

Berdasarkan data Tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat lima unsur yang dinilai oleh pihak Rumah Sakit, yakni kedisiplinan, *service excellence*, kecerdasan dan keuletan perawat. Hasil penilaian kinerja perawat dalam empat tahun terakhir mengalami fluktuasi. Dalam empat tahun terakhir, tidak satupun grafik unsur penilaian kinerja yang terus bergerak naik, namun bergerak turun-naik. Meskipun hasil penilaian kinerja dalam kategori baik, namun nilai rata-rata kinerja perawat hanya terjebak di angka 72.50 hingga 82.38. Hasil penilaian kinerja perawat RSIA Eria Bunda dalam empat tahun terakhir tidak mencapai rata-rata diatas 85.00 dengan kategori pencapaian tertinggi, yakni sangat baik. Jika fenomena ini terus berlangsung, maka dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja perawat pada tahun-tahun yang akan datang. Fenomena peningkatan dan penurunan kinerja perawat ini bisa

terjadi karena beberapa pengaruh, seperti lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja perawat, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Winardi (2007) yang mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Kenyamanan kerja perawat dipengaruhi oleh lingkungan yang kondusif, hal ini harus menjadi perhatian khusus Rumah Sakit. Guna menciptakan lingkungan kerja yang baik, sejatinya RSIA Eria Bunda telah memenuhi berbagai upaya demi kenyamanan dan kelancaran kerja perawatnya. Namun kekurangan terkait lingkungan kerja masih saja terjadi, hal ini tergantung penilaian perawat berdasarkan sudut pandang dan kebiasaan perawat itu menilainya.

Hal ini dibuktikan dengan beberapa fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada. Untuk mengumpulkan informasi mengenai gejala tentang variabel yang di teliti, penulis melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa perawat di RSIA Eria Bunda. Dari hasil observasi dan wawancara, beberapa perawat memberikan gambaran masih belum maksimalnya pemenuhan kebutuhan kerja yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Berikut kendala terkait lingkungan kerja di (RSIA) Eria Bunda, seperti:

1. Suasana kerja

Menurut perawat suasana kerja di RSIA Eria Bunda sudah baik, namun tidak dapat dipungkiri bahwa suasana kerja tidak selalu mendukung kelancaran kerja

perawat, seperti; banyaknya keluarga pasien yang menjenguk membuat ruang gerak perawat terbatas saat melakukan tindakan, kadang kala perawat mendapatkan perlakuan kurang baik dari keluarga pasien berupa komentar ataupun kritikan pedas karena menganggap perawat lalai merawat anggota keluarganya.

2. Fasilitas kerja

Menurut perawat fasilitas kerja di RSIA Eria Bunda sudah baik, namun masih ada beberapa fasilitas penunjang kerja yang belum diperbaharui dan tercukupi. Seperti penggunaan tensimeter air raksa/konvensional dan termometer digital. Tensimeter digital dan termometer infrared yang lebih efektif sudah digunakan untuk melayani pasien hanya saja ketersediaannya belum memenuhi kebutuhan yang ada.

3. Kebersihan

Menurut perawat kebersihan di RSIA Eria Bunda sudah baik, namun ada beberapa kendala seperti; perawat kesulitan membatasi barang bawaan pasien yang menyebabkan kurangnya kebersihan di ruang rawat inap pasien yang mengganggu kinerja perawat. Kemudian berdasarkan observasi peneliti masih terdapat pojok sampah yang tidak membedakan jenis sampah.

4. Konflik dengan rekan kerja

Menurut perawat, hubungan antar perawat di RSIA Eria Bunda sudah baik, namun perawat menyampaikan kendala terkait konflik dengan rekan kerja menjadi hal wajar yang kerap terjadi dalam dunia kerja. Terlebih pekerjaan sebagai perawat yang memiliki tanggung jawab kerja yang besar. Konflik yang terjadi dengan rekan kerja membuat perawat kurang nyaman dan sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Konflik dengan

rekan kerja biasa terjadi karena sikap emosional, kesalahpahaman, keegoisan, dan kurang menjaga sikap dalam berkomunikasi.

5. Konflik dengan atasan

Menurut perawat, hubungan perawat dengan atasan di RSIA Eria Bunda sudah baik, namun konflik tentu saja pernah terjadi diantara perawat dan atasan. Hal ini terjadi karena kesalahpahaman perawat dan atasan, perbedaan pendapat, sikap emosional, dan ketidaklancaran komunikasi dengan atasan.

Berdasarkan wawancara di atas, permasalahan lingkungan kerja perawat RSIA Eria Bunda bukan hanya berasal dari lingkungan kerja fisik saja, melainkan permasalahan psikologis (perawat itu sendiri) dan permasalahan sosial diantara perawat, bawahan, maupun atasan.

Selain lingkungan kerja, semangat kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Handayani (2016) yang mengidentifikasi bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semangat kerja merupakan unsur penting dalam segala aktivitas kerja, bahkan semangat kerja menentukan kelancaran dan perkembangan suatu organisasi. Tetapi hal tersebut bukan menjadi perkara mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi kondisi semangat kerja seseorang. Perawat dengan semangat kerja yang baik pasti menunjukkan sikap positif seperti kegairahan/ antusiasme dalam bekerja, memiliki kekuatan untuk melawan frustrasi, memiliki kualitas untuk bertahan, dan memiliki semangat berkelompok. Berbeda dengan perawat dengan semangat kerja yang rendah, ia menunjukkan sikap negatif seperti tidak memiliki gairah kerja, kerap terlambat, lalai dalam bekerja, mudah stress, merasa gelisah, tidak semangat bekerja

sama dan menunjukkan sikap tak nyaman.

Menurut Moekijat (2007:130) pengertian semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan ‘tujuan bersama’ menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen.

Permasalahan semangat kerja harus segera di atasi agar produktivitas Rumah Sakit berjalan dengan baik dan tujuan Rumah Sakit dapat tercapai. Semangat kerja dapat dilihat dari tingkat perputaran perawat atau tingkat Labour Turn Over (LTO) dari perawat. Tingkat perputaran perawat atau tingkat Labour Turn Over (LTO) perawat RSIA Eria Bunda dapat di lihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Jumlah perawat dan tingkat Labour Turn Over (LTO) Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru Tahun 2017-2020.

Tahun	Jumlah Perawat (orang)				Tingkat LTO(%)
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
2017	137	7	8	136	5,8%
2018	136	2	10	128	7,6%
2019	128	8	9	127	7,0%
2020	127	16	13	130	10,11%

Sumber: HRD RSIA Eria Bunda

Berdasarkan tabel 2 kondisi Labour Turn Over (LTO) yang terjadi di RSIA Eria Bunda dalam empat tahun terakhir mengalami fluktuasi. Menurut Gillies (1994) dalam Hartono & Setiawan (2013) turnover karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10% per-tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Kondisi Labour Turn Over (LTO) tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu 10,11%. Sedangkan yang terendah dalam empat tahun terakhir terjadi pada tahun 2017 dengan 5,8%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat RSIA Eria Bunda, Labour Turn Over (LTO) terjadi karena berbagai macam alasan seperti;

hilangnya semangat kerja, pindah keluar daerah, melanjutkan pendidikan, alasan keluarga, dan lain sebagainya. Kondisi Labour Turn Over (LTO) yang meningkat tajam di tahun 2020 merupakan dampak dari pandemi COVID-19. Beberapa alasan keluarnya perawat adalah maraknya virus COVID-19 membuat beberapa perawat memilih berhenti, beberapa perawat yang terjangkit COVID-19 juga memilih berhenti bekerja, kemudian beberapa perawat juga pensiun di tahun yang sama. Penerimaan beberapa perawat baru tahun 2020 bertujuan untuk memenuhi kebutuhan perawat yang ada di Rumah Sakit. Kondisi Labour Turn Over (LTO) yang tinggi menjadi hambatan tersendiri untuk rumah sakit karena harus melakukan perekrutan perawat baru dan mengeluarkan biaya termasuk pelatihan khusus bagi para perawat baru guna melatih kompetensi perawat yang diperlukan. Hal ini tentu berhubungan dengan keselamatan pasien di RSIA Eria Bunda.

Selain lingkungan kerja dan semangat kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh bagaimana disiplin perawat rumah sakit terhadap tanggung jawab ditempatnya bekerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Sinambela (2016) yang mengidentifikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai bentuk upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sikap yang mengindikasikan tindakan indisipliner yakni tidak taat dengan ketentuan jam kerja, mengabaikan tingkat kehadiran, mengabaikan peraturan dasar berpakaian dan tidak taat SOP dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap perawat RSIA Eria Bunda, ditemukan fenomena yang berhubungan dengan tindakan indisipliner perawat dalam melaksanakan prinsip kinerja di rumah sakit. Berikut ini merupakan data disiplin kerja perawat RSIA Eria Bunda:

Tabel 3 Data Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Ibu dan Anak Eria Bunda Kota Pekanbaru Tahun 2020

Bulan	Kehadiran Perawat/Bulan (Diluar A, I, S)	Perawat Terlambat/ Bulan	% Keterlambatan
Jan	2975	12	0,40%
Feb	2718	23	0,84%
Mar	2977	10	0,33%
Apr	2849	22	0,77%
Mei	2981	12	0,40%
Juni	2847	22	0,77%
Juli	2979	23	0,77%
Ags	2976	13	0,43%
Sep	2845	24	0,84%
Okt	2978	16	0,53%
Nov	2846	19	0,66%
Des	2972	24	0,80%
RATA-RATA/ BULAN			0,62%

Sumber: HRD RSIA Eria Bunda

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan kehadiran perawat per bulan pada tahun 2020 mencapai 0,62%. Jam masuk kerja yang ditetapkan Rumah sakit adalah pukul 07.30 WIB, 14.00 WIB, dan 21.00 WIB. Standar yang di tetapkan Rumah Sakit perihal keterlambatan kehadiran perawat adalah 0,75% dari total kehadiran perawat. Rata-rata persentase keterlambatan kehadiran perawat pada tahun 2020 memang masih di bawah standar yang sudah ditetapkan, namun pada tahun 2020 ada 6 bulan (Februari, April, Juni, Juli, September, Desember) dimana pada bulan tersebut persentase keterlambatan perawat berada diatas standar yang telah ditetapkan.

Keterlambatan perawat memang tidak mengakibatkan kondisi fatal, namun keterlambatan perawat membuat rekan kerja shift sebelumnya terpaksa mengundur waktu pulang, hal ini tentu merugikan rekan kerja karena sebelum pergantian perawat harus dilakukan

timbang terima atau *handover*, yakni komunikasi antar perawat pada pergantian shift jaga yang mencakup tentang pertanyaan, klarifikasi, dan kofirmasi perihal pasien. Peneliti menilai bahwa hal ini perlu dievaluasi dan Rumah Sakit harus mengupayakan agar persentase tersebut tidak meningkat pada 2021.

Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat di RSIA Eria Bunda Kota Pekanbaru?
2. Apakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Perawat di RSIA Eria Bunda Kota Pekanbaru?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Perawat di RSIA Eria Bunda Kota Pekanbaru?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Perawat RSIA Eria Bunda di Kota Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat di RSIA Eria Bunda Kota Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja Perawat di RSIA Eria Bunda Kota Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Perawat RSIA Eria Bunda di Kota Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Perawat di RSIA Eria Bunda Kota Pekanbaru

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Hermawati (2012) kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan standard hasil kerja, target atau

sasaran yang telah di tentukan dan telah di sepakati.

Menurut Rivai (2010) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Kerjasama
4. Kreatifitas dapat diandalkan
5. Intelegensi (Kecerdasan)

Adapun indikator kinerja perawat menurut Kesekretariatan Keperawatan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda:

1. Kedisiplinan
2. Service Excellence
3. Kecerdasan
4. Keuletan

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2010) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Indikator lingkungan kerja menurut Analisa (2011) yaitu:

1. Suasana kerja
2. Fasilitas kerja
3. Kebersihan
4. Hubungan dengan rekan kerja
5. Hubungan dengan atasan

Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2016) Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Maier dalam Tenggara (2012) menjelaskan bahwa indikator semangat kerja sebagai berikut:

1. Kegairahan/ Antusiasme
2. Kekuatan untuk melawan frustasi
3. Kualitas untuk bertahan
4. Semangat berkelompok

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi

dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2011) adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja
2. Tingkat kehadiran karyawan
3. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian
4. Ketaatan terhadap SOP dalam melaksanakan pekerjaan

Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSIA Eria Bunda Kota Pekanbaru

H2: Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSIA Eria Bunda Kota Pekanbaru

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSIA Eria Bunda Kota Pekanbaru

H4: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSIA Eria Bunda Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi sekaligus sampel penelitian adalah Perawat RSIA Eria Bunda yang berjumlah 130 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel (Arikunto, 2010).

Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari para responden yang berhubungan dengan objek

penelitian di RSIA Eria Bunda berupa hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner. Data primer penelitian ini terdiri dari persepsi responden pada variabel lingkungan kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja perawat.

b. Data Sekunder

Yaitu data dan informasi yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber yang telah ada, seperti sejarah singkat Rumah Sakit, struktur organisasi, dan aktivitas Rumah Sakit.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu angket. Berdasarkan cara menjawabnya angket dalam penelitian ini termasuk dalam angket tertutup dan semua pernyataan dalam angket bersifat positif/mendukung. Skor yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 4 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	7	5,4%
2.	Perempuan	123	94,6%
	Jumlah	130	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 4 responden yang terdapat pada penelitian ini secara keseluruhan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang dengan persentase 5% dan perempuan sebanyak 123 orang dengan persentase 95%. Dari jumlah

tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah perawat perempuan sangat mendominasi dibanding perawat laki-laki. Dalam memberikan pelayanan medis dan merawat pasien Ibu dan anak di Rumah sakit eria Bunda, perawat perempuan diharapkan dapat memberikan rasa nyaman pada pasien Ibu dan anak. Selain itu, perawat perempuan secara umum lebih mempunyai kesabaran dan ketelatenan yang baik dalam pekerjaannya. Informasi yang dihimpun dari beberapa perawat, keterbatasan jumlah perawat laki-laki terjadi karena kurangnya peminat saat rekrutmen, terlebih Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda lebih mengutamakan kuota perawat perempuan meskipun tidak menutup kemungkinan merekrut perawat laki-laki yang kompeten.

Tabel 5 Karakteristik responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	≥ 21 – 30 Tahun	51	39,2%
2.	≥ 31 – 40 Tahun	61	46,9%
3.	≥ 41 – 50 Tahun	18	13,8%
	Jumlah	130	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5 seluruh perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda merupakan tenaga kerja usia produktif. Adisti dan Ali (2017) menyebutkan bahwa penduduk usia produktif adalah penduduk yang masuk rentang usia 15-64 tahun yang disebut angkatan kerja. Kerja pada usia tersebut biasanya dapat diandalkan dan bekerja lebih giat. Selain kebutuhan ekonomi yang menjadi orientasi, perawat tersebut mau bekerja keras, aspek fisik juga menentukan perawat dengan usia produktif lebih selektif, kuat dan enerjik dalam bekerja.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	D3	43	33,1%
2.	S1	87	66,9%
	Jumlah	130	100 %

Sumber : Data Olahan, 2021

Dilihat dari Tabel 6 menunjukkan pendidikan perawat yang bervariasi. Dilihat dari tabel bahwa responden dengan pendidikan D3 sebanyak 43 atau 33% dan S1 sebanyak 87 atau 67%, responden didominasi dengan pendidikan S1. Jenjang S1 umumnya mempelajari hal-hal yang bersifat teoritis, komposisi kuliahnya terdiri dari 60% teori, dan 40% praktek. Sedangkan inti pengajaran pada program D3 lebih mengutamakan keterampilan dan keahlian dengan 60% praktek dan 40% teori. Artinya kompetensi perawat D3 dan S1 harusnya bisa melengkapi kekurangan satu sama lain.

Pendidikan keperawatan di Indonesia secara umum mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang mencakup pendidikan vokasional (D3) keperawatan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sebagai pelaksana asuhan keperawatan, dan pendidikan akademik yaitu pendidikan tinggi program sarjana dan pasca sarjana yang diarahkan pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu. Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda menyampaikan tidak ada diskriminasi antara lulusan D3 dengan S1, semua tergantung individu dan skill yang dimiliki.

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	≥1-5 tahun	21	16,2%
2.	≥6-10 tahun	48	36,9%
4.	≥11-15 tahun	35	26,9%
3.	≥ 16 tahun	26	20%
	Jumlah	130	100 %

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 21 atau 16,2%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 48 orang atau 36,7%, responden dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 35 orang atau 27,3% dan responden dengan masa kerja diatas

16 tahun berjumlah 26 atau 19,8%. Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda didominasi perawat dengan masa kerja 6-10 tahun.

Rumah Sakit akan berkembang baik jika mampu mempertahankan perawat-perawat dalam waktu yang cukup lama. Perawat dengan masa kerja lebih lama tentu memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak. Perawat dengan masa kerja lebih rendah tentu saja kesulitan untuk menguasai kompetensi dan pengalaman kerja yang sama dengan perawat yang memiliki masa kerja lebih lama. Kerja sama perawat senior dan junior secara berkala dapat memberikan kesempatan bagi perawat junior untuk meneruskan ilmu, keterampilan, atau keahlian mereka. Meskipun begitu, perawat baru cenderung dinilai lebih semangat dan memiliki gairah kerja, maka tak dapat dipungkiri pembaharuan tenaga kerja harus terus dilakukan.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Tabel 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Lingkungan kerja	X1.1	0,618	0,172	Valid
	X1.2	0,492	0,172	Valid
	X1.3	0,510	0,172	Valid
	X1.4	0,546	0,172	Valid
	X1.5	0,643	0,172	Valid
Semangat kerja	X2.1	0,635	0,172	Valid
	X2.2	0,616	0,172	Valid
	X2.3	0,651	0,172	Valid
	X2.4	0,617	0,172	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,589	0,172	Valid
	X3.2	0,601	0,172	Valid
	X3.3	0,561	0,172	Valid
	X3.4	0,589	0,172	Valid
Kinerja	Y1.1	0,551	0,172	Valid
	Y1.2	0,588	0,172	Valid
	Y1.3	0,572	0,172	Valid
	Y1.4	0,511	0,172	Valid
	Y1.5	0,527	0,172	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 130 maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan

bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Lingkungan kerja (X1)	0,785	0,6	Reliabilitas
Semangat kerja (X2)	0,812	0,6	Reliabilitas
Disiplin Kerja (X3)	0,778	0,6	Reliabilitas
Kinerja (Y)	0,776	0,6	Reliabilitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan bernilai diatas 0,6 yaitu 0,785 kemudian 0,812 kemudian 0,778 kemudian 0,776 yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut *reliable* atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 10 Tabel Kolmogorov-Smirnov Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean ,0000000
Std. Deviation	1,76053996
Most Extreme Differences	Absolute ,070
Positive	,070
Negative	-,048
Test Statistic	,070
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 5.12 diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari alpha 0,05% atau 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 11 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,349	,723			4,631	,000
LINGKUNGAN KERJA	-,066	,042	-,170		-1,570	,119
SEMANGAT KERJA	-,035	,046	-,081		-,754	,452
DISIPLIN KERJA	-,011	,051	-,025		-,221	,825

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber.: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai signifikan berada diatas nilai alpha yaitu 0,05 pada setiap variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 12 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,826	1,259			2,245	,027		
LINGKUNGAN KERJA	,446	,073	,457		6,081	,000	,637	1,570
SEMANGAT KERJA	,221	,080	,205		2,773	,006	,657	1,522
DISIPLIN KERJA	,245	,089	,216		2,763	,007	,585	1,708

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber.: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lingkungan kerja sebesar 1,570 < 10 dan *tolerance* sebesar 0,637 > 0,10, semangat kerja sebesar 1,522 < 10 dan *tolerance* sebesar 0,657 > 0,10 dan (VIF) disiplin kerja sebesar 1,708 < 10 dan *tolerance* sebesar 0,585 > 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas

Regresi linier berganda

Tabel 13 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,826	1,259			2,245	,027
LINGKUNGAN KERJA	,446	,073	,457		6,081	,000
SEMANGAT KERJA	,221	,080	,205		2,773	,006
DISIPLIN KERJA	,245	,089	,216		2,763	,007

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber.: Data Olahan SPSS, 2021

Arti angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,826. Artinya adalah bahwa lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja bernilai 2,826
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,446. Artinya apabila lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 44,6%
- Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja sebesar 0,221. Artinya apabila semangat kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 22,1%
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,245. Artinya apabila disiplin kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 24,5%
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,537	1,781

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,537. Artinya adalah bahwa pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 53,7%, sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Simultan (F)

Tabel 15 Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	484,134	3	161,378	50,855	,000 ^b
Residual	399,836	126	3,173		
Total	883,969	129			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 15 dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda di Pekanbaru dipengaruhi secara bersama-sama oleh lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja. Diketahui f-hitung sebesar (50,855) > f-tabel (2,68) dan Sig. (0,000) < 0,05 yang artinya lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda di Pekanbaru.

Uji Parsial (T)

Tabel 16 Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,826	1,259		2,245	,027
LINGKUNGAN KERJA	,446	,073	,457	6,081	,000
SEMANGAT KERJA	,221	,080	,205	2,773	,006
DISIPLIN KERJA	,245	,089	,216	2,763	,007

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 16 dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda di Pekanbaru dipengaruhi oleh lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja. Penjelasan dapat dilihat sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja. Diketahui t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 6,081 > t-tabel (1,979) dan Sig. (0,000) < 0,05 artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda di Pekanbaru.

2. Variabel semangat kerja. Diketahui t-hitung variabel semangat kerja sebesar $2,773 > t\text{-tabel} (1,979)$ dan $\text{Sig.} (0,006) < 0,05$ artinya semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda di Pekanbaru.
3. Variabel disiplin kerja. Diketahui t-hitung variabel disiplin kerja sebesar $2,763 > t\text{-tabel} (1,979)$ dan $\text{Sig.} (0,007) < 0,05$ artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda di Pekanbaru.

Pembahasan Hasil Penelitian

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dikategorikan tinggi dengan jawaban responden yang rata-rata baik. Pernyataan ini memiliki arti semakin baiknya lingkungan kerja yang dirasakan perawat rumah sakit ibu dan anak Eria Bunda, maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin optimal.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Salma Fatimah Az Zahra dan Mirwan Surya Perdhana (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan ada pada variabel penelitian yang menggunakan variabel mediasi.

Semangat Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar pengaruh semangat kerja terhadap kinerja dikategorikan tinggi dengan jawaban responden yang rata-rata baik. Pernyataan ini memiliki arti semakin baik semangat kerja yang tertanam pada diri perawat rumah sakit ibu dan anak Eria Bunda, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin optimal.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Muh. Alwi, Andi Sylvana, dan Risnashari (2016) menyatakan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan ada pada analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana.

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dikategorikan tinggi dengan jawaban responden yang rata-rata baik. Pernyataan ini memiliki arti semakin baiknya disiplin kerja yang diterapkan oleh perawat rumah sakit ibu dan anak eria Bunda Kota Pekanbaru, maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin optimal.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Rima Dwining Tyas Bambang Swasto Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan ada pada variabel bebas yang digunakan berjumlah 2 variabel.

Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baiknya lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja yang diterapkan oleh perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Kota Pekanbaru, maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin optimal. Pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 53,7%, sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda di Kota Pekanbaru
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda di Kota Pekanbaru.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda di Kota Pekanbaru.
4. Variabel lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit Eria Bunda kota Pekanbaru. Besar pengaruh yang diberikan yaitu 53,7% dari variabel lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Saran

Adapun saran dari penulis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka sebaiknya pihak Rumah Sakit mempertahankan lingkungan kerja yang baik agar kinerja perawat terus terjaga dan memperbaiki lingkungan kerja yang kurang baik agar kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Rumah Sakit hendaknya menciptakan lingkungan kerja dengan suasana kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang mendukung efektifitas kinerja perawat, memperhatikan kebersihan lingkungan, dan memperbaiki hubungan dengan rekan kerja maupun atasan guna membentuk rasa nyaman dalam bekerja. Rumah Sakit harus mewujudkan komunikasi organisasi yang positif dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka, saling mendukung, dan tetap memusatkan perhatian pada tujuan kinerja yang baik. Pada dasarnya Interaksi antar sesama perawat ataupun atasan harus dilandasi sikap saling pengertian, saling menghargai, dan saling menghormati agar komunikasi dapat berjalan lancar dan tidak menyakiti satu sama lain.
2. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka rumah sakit harus menanamkan semangat kerja bagi para perawat sehingga kinerja perawat akan terjaga dan menjadi lebih baik. Rumah sakit hendaknya meningkatkan semangat kerja Perawat untuk menciptakan kegairahan kerja, kekuatan melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat berkelompok. Perawat dengan semangat kerja yang tinggi mengindikasikan bahwa ia memiliki antusiasme untuk bekerja dan memiliki minat dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang tercipta memberikan energi dan kepercayaan perawat untuk memandang masa depan yang lebih

- baik dan meningkatkan kualitas kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, tanpa disiplin yang baik sulit bagi rumah sakit untuk mencapai hasil yang optimal. Rumah Sakit hendaknya memperhatikan disiplin kerja perawat dengan menerapkan sistem pengawasan dan sanksi yang lebih tepat agar perawat melakukan pekerjaan dan tugas dengan disiplin. Perawat harus meningkatkan ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, tingkat kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dasar berpakaian, dan ketaatan terhadap SOP dalam melaksanakan tugas. Sistem pengawasan disiplin kerja Rumah Sakit yang lebih ketat akan menciptakan pemahaman kepada setiap perawat untuk menerima setiap peraturan secara objektif dan mempertahankan disiplin kerja yang baik.
 4. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan analisis yang lebih baik lagi dan menggunakan variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A P & Tinton Rumbungan Octorend. (2015). *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the company (Case Study in Pt. Dada Indonesia)*. Universal Journal of Management Vol. 3 No. 8, 2015.
- Rivai, Veithzal. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.