

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Rumah Sakit Haji Kota Makassar)

Muhammad Fauzi Rahman^{1*}, Ismail H A², La Mente³, Masruhi Kamidin⁴
mfauzirahman12@gmail.com^{1*}, ismail.ha@umi.ac.id², la.mente@umi.ac.id³,
masruhi.kamidin@umi.ac.id⁴

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Haji Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan data primer. Sampel terdiri dari 61 karyawan dari Rumah Sakit Haji Kota Makassar. Analisis data dilakukan menggunakan metode Analisis Regresi Berganda, Koefisien Determinasi, dan uji reliabilitas, serta Uji Asumsi Klasik. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan Statistical Product and Services Solutions (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Haji Kota Makassar.

Kata Kunci: *Kinerja pegawai; Lingkungan kerja; Motivasi kerja*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian integral dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas utama Manajemen SDM adalah mengelola unsur manusia secara efektif untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten dan berdedikasi dalam menjalankan pekerjaannya di organisasi atau perusahaan. Manusia dianggap sebagai unsur paling penting dalam konteks ini, dengan peran yang menentukan dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi mencapai tujuannya. Para pegawai, sebagai sumber daya manusia, menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Kontribusi dan dedikasi dari mereka menjadi kunci untuk kesuksesan dan kinerja optimal organisasi.

Oleh karena itu, Manajemen SDM berperan dalam mengelola, mengembangkan, dan memberdayakan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami pentingnya peran manusia, Manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan kinerja karyawan, sehingga organisasi dapat mencapai efisiensi, produktivitas, dan kesuksesan jangka panjang.

Kinerja merupakan unsur krusial untuk mencapai tujuan organisasi, dan peran manusia sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Manusia

sebagai elemen utama memiliki peran signifikan, dan keberhasilan suatu usaha banyak ditentukan oleh kontribusi manusia dalam pekerjaan. Menurut Nurjaya (2021), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu, baik pada tingkat individu maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di Rumah Sakit Haji Kota Makassar, upaya untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi dilakukan melalui berbagai strategi, salah satunya dengan menerapkan lingkungan kerja dan disiplin. Kedisiplinan di lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, dan manajemen SDM aktif terlibat dalam aktivitas pengelolaan lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai bagian integral dari upaya menuju pencapaian kinerja yang optimal. Sukanto dan Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam memengaruhi aktivitas sehari-hari karyawan. Suasana kerja yang nyaman, bersih, dan bersahabat antar-karyawan dapat signifikan memotivasi dan meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif memicu karyawan untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan. Ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dapat mengakibatkan keengganan karyawan untuk berangkat bekerja dan berdampak negatif pada semangat dan produktivitas mereka secara keseluruhan.

Mencapai kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik, seperti menjaga kebersihan lingkungan kerja, menyediakan suasana yang nyaman dengan misalnya mengizinkan pemutaran musik yang menyenangkan, dan menata ruangan kantor secara efisien. Lingkungan kerja yang baik juga dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara semua orang yang ada di dalamnya, sehingga kolaborasi dan komunikasi dapat berjalan dengan lancar.

Dengan demikian, perusahaan atau organisasi harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif, karena hal ini berdampak signifikan pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Pihak manajemen Rumah Sakit Haji Kota Makassar juga hendanya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas

(Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Kota Makassar”**.

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Data yang digunakan adalah data Primer. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 61 orang yang terdiri dari 61 Karyawan. Analisis data penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Berganda, Koefisien Determinasi dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik. Statistical Product and services Solutions (SPSS). untuk analisis data.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,813**	0,254	VALID
	X1.2	0,651**	0,254	VALID
	X1.3	0,652**	0,254	VALID
	X1.4	0,671**	0,254	VALID
	X1.5	0,374**	0,254	VALID
	X1.6	0,520**	0,254	VALID
Disiplin Kerja	X2.1	0,935**	0,254	VALID
	X2.2	0,928**	0,254	VALID
	X2.3	0,913**	0,254	VALID
Kinerja Karyawan	Y1	0,871**	0,254	VALID
	Y2	0,835**	0,254	VALID
	Y3	0,824**	0,254	VALID
	Y4	0,876**	0,254	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai *r hitung* > *r tabel* sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0,650	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	X2	0,916	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y	0,869	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Tabel 3 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Lingkungan Kerja	61	3.50	5.00	4.3224	.37622	
Disiplin Kerja	61	2.67	5.00	4.2623	.69419	
Kinerja Karyawan	61	2.50	5.00	4.2295	.57968	
Valid N (listwise)	61					

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel 9 di atas X_1 memiliki nilai minimum 3,50 nilai maksimum 5 dan mean 4,3224 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,37622 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 9 di atas X_2 memiliki nilai minimum 2,67, nilai maksimum 5, dan mean 4,2623 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,69419 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 9 di atas Y memiliki nilai minimum 2,50, nilai maksimum 5 dan mean 4,2295 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,57968 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.833	1.200
	Disiplin Kerja	.833	1.200

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5 Model Persamaan Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,533	2,907		,871	,387
	Lingkungan Kerja	,390	,121	,379	3,216	,002
	Disiplin Kerja	,335	,131	,300	2,547	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 2,533 + 0,390 X_1 + 0,335 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

2,533 = Nilai konstanta adalah 2,533 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 11,327 satuan.

0,390 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja (b_1) adalah 0,390 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,3902 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.

0,335 = Disiplin Kerja (b_2) adalah 0,335 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,335 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 ^a	,327	,304	1.93429

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari Tabel 6 di atas terdapat angka R sebesar 0,572 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,5 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,327 atau 32,7% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 32,7% sedangkan sisanya

67,3% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,533	2,907		,871	,387
	Lingkungan Kerja	,390	,121	,379	3,216	,002
	Disiplin Kerja	,335	,131	,300	2,547	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Melalui statistik uji *t* yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_1 yang bernilai +0,390 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,014 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_2 yang bernilai +0,335 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.585	2	52.793	14.110	.000 ^b
	Residual	217.005	58	3.741		
	Total	322.590	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan probabilitas 0,000. Hal ini berarti probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Karena pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif.

Secara fisik, lingkungan kerja di Rumah Sakit Haji Kota Makassar sudah cukup mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun letak gedung berada didekat area umum seperti jalan raya dan pasar, namun suasana kantor masih dapat terbilang kondusif. Fasilitas kantor juga sudah sangat memadahi, meskipun untuk makan siang pegawai harus pergi keluar kantor ataupun membawa bekal sendiri. Namun, kondisi gedung yang berada di pusat kota sangat banyak tempat makan disekitarnya jika para pegawai hendak makan siang di luar kantor akan mudah menemui tempat makan. Secara non fisik, Rumah Sakit Haji Kota Makassar hubungan kerja antar pegawai, hubungan kerja pegawai terhadap atasan dan hubungan kerja terhadap bawahan sudah sangat baik, terjalin harmonis dan kekeluargaan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambil ditempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya. Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempresepsikan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi.

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2015) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Departemen

Grasbeg Power Distribution PT.Freeport Indonesia” menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Selain dari penelitian tersebut, penelitian ini juga didukung oleh penelitian Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adalah apabila lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik disiplin kerja maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Pegawai pada kantor Rumah Sakit Haji Kota Makassar.

Adapun yang yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kekeledaran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Menurut

Davis (Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman, 2017) menyatakan bahwa: Disiplin kerja adalah penerapan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin merupakan fungsi operasional keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Febrianti (2017), menyimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan Ferdinand (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai thitung 5.257 lebih besar dari ttabel 1,701. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Hal ini semakin tinggi tingkat variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja maka karyawan Rumah Sakit Haji Kota Makassar termotivasi dalam bekerja sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif

Disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Pegawai pada kantor Rumah Sakit Haji Kota Makassar.

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Febrianti

(2017), menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan data penelitian dan penelusuran yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Karena pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik disiplin kerja maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Hal ini semakin tinggi tingkat variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja maka karyawan Rumah Sakit Haji Kota Makassar termotivasi dalam bekerja sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Rumah Sakit Haji Kota Makassar agar dalam meningkatkan disiplin kerja maka perlu ditingkatkan tingkat kehadiran karyawan dan selain itu perlu pemanfaatan waktu kerja dalam penanganan pekerjaan.
2. Bagi Penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yang meningkatkan kinerja pegawai adalah kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Disarankan pula untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel

lain diantaranya variabel kompensasi, pengadaan sanksi serta pengawasan melekat disamping variabel dalam penelitian ini terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Kota Makassar.

Daftar Pustaka

- Budiyanto, Ninda Pramestya. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Polsek Dukuh Pakis Surabaya. (The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on the Performance of Dukuh Pakis Surabaya Police Officers). Diss. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Fadly, Jarot Ahmad, & Nuridin Nuridin. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9(3).
- Goni, David D., Febi K. Kolibu, & Paul AT Kawatu. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara. KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, 8(6).
- Ichsan, Reza Nurul, et al. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jismin, Jismin, Nurdin Nurdin, & Rustina Rustina. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 1(1).
- Kasmir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2016). Akuntansi Biaya, Edisi 5. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Nanulaitta, Deflin Tresye. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi, 5(2).
- Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1).
- Pranitasari, Diah, & Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 18(01).
- Pratomo, Dian Bagas. (2022). Laporan Kuliah Kerja Magang (KKM) Implementasi Manajemen SDM di Bagas Dekorasi.
- Riyuzen, S. Pd. (2018). Buku Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah.
- SEMBIRING, BOBBY. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karo. Diss. Universitas Quality.



Soetrisno, Annisa Putri, & Alini Gilang. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 8(1).

Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2).