

Wisto Prastiaji

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen
Wiwisprast@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit sebagai sarana pelayanan masyarakat di bidang layanan kesehatan dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya gangguan kesehatan, oleh karena itu kinerja petugas *cleaning service* untuk menjamin kebersihan dan menghindari tercemarnya lingkungan di rumah sakit sangat penting. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada petugas kebersihan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen. Metode pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh dengan jumlah responden semua petugas kebersihan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen berjumlah 69 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja non Fisik, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan..

Abstract

This study was conducted to determine the effect non-physical work environment, organizational commitment Hospitals as community service facilities in the field of health services can be a place of disease transmission and allow health problems to occur, therefore the performance of cleaning service workers to ensure cleanliness and avoid contamination of the hospital environment is very important. This research was conducted to determine the effect of non-physical work environment, work discipline, and job satisfaction on employee performance in janitor at the Regional General Hospital dr. Soedirman Kebumen. The sampling method used saturated sampling with the number of respondents being all cleaning staff at the Regional General Hospital dr. Soedirman Kebumen numbered 69 people. The data analysis technique used is multiple linear regression, t test, F test, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that non-physical work environment variables partially have a significant effect on employee performance. Work discipline has no significant effect partially on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. Based on the results of the study it can be seen that the non-physical work environment, work discipline, and job satisfaction simultaneously influence employee performance.

Keyword: Non Physical Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan peran sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya dilakukan dengan harapan sumber daya manusia dapat menjalankan tugas sebagai mana mestinya agar tujuan organisasi pemerintah dapat tercapai. Pegawai merupakan aset utama organisasi yang mempunyai peran sangat penting sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendalian aktivitas organisasi. Hasil dari aktivitas berfikir, berencana, dan bekerja dinamakan kinerja. Kinerja merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan oleh organisasi sesuai dengan

tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Sudarma, 2012).

Kinerja pegawai pada organisasi seperti rumah sakit dapat dilihat dari kualitas layanan yang diberikan kepada pengunjung, salah satu alat ukur penilaian dapat dilihat dari akreditasi yang dimiliki oleh rumah sakit. Akreditasi rumah sakit adalah suatu pengakuan yang diberikan oleh lembaga akreditasi kepada rumah sakit karena telah memenuhi standar yang ditetapkan. Rumah sakit yang memiliki akreditasi yang baik menunjukkan bahwa rumah sakit tersebut memiliki mutu pelayanan kesehatan yang terus ditingkatkan. Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen memiliki Akreditasi Paripurna, penilaian ini menunjukkan bahwa ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) sudah dapat dipenuhi dan memiliki mutu pelayanan yang baik. Menurut Standart Nasional Akreditasi Rumah Sakit Indonesia (SNARS) pedoman dalam menjalankan kegiatan penyehatan lingkungan

rumah sakit adalah upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Penyehatan lingkungan yang dimaksud disini adalah penyehatan lingkungan *indoor* rumah sakit seperti ruang perawatan rawat inap dan rawat jalan, ruang tunggu, ruang kantor, dan lantai slasar. Fokus proses penyehatan lingkungan ini terdiri dari menyapu, mengepel, membuang sampah dan pembersihan kamar mandi.

Penyehatan ruang bangunan dan halaman dimaksudkan untuk menciptakan suatu kondisi yang nyaman, bersih, dan sehat di lingkungan rumah sakit agar tidak menimbulkan dampak negatif yang berupa infeksi baik terhadap pasien, pengunjung, dan juga karyawan rumah sakit. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas kebersihan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai akreditasi rumah sakit yang baik. Keberadaan petugas kebersihan (*cleaning service*) disebuah instansi merupakan keharusan tak terkecuali rumah sakit, keberadaannya sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kebersihan suatu organisasi dapat dilihat dari kebersihan lingkungan, sehingga tercapainya kenyamanan bagi pasien, pengunjung, dan pekerja.

Kinerja *cleaning service* sebagai penyedia layanan kebersihan merupakan aspek yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka memberikan rasa kenyamanan bagi pengunjung rumah sakit. Kinerja petugas kebersihan yang baik merupakan jembatan untuk menjawab jaminan kualitas pelayanan kebersihan kepada pengunjung. Pada tahun 2020 pelayanan kebersihan (*cleaning service*) di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen dikelola oleh rumah sakit sendiri dibawah bagian penunjang, yang sebelumnya dialih-dayakan. Penilaian dari kinerja bagian *cleaning service* dapat dilihat dari jumlah target capaian pekerjaan yang sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) kontrak waktu tertentu yang mulai diterapkan pada tahun 2021. Penilaian dilakukan kepada setiap pegawai berdasarkan tugas-tugas yang diberikan. Tahun 2021 rata-rata nilai capaian SKP bagian *cleaning service* yaitu 83,69 atau dapat dikategorikan baik, sedangkan pada tahun 2022 sedikit mengalami penurunan dengan rata-rata nilai capaian SKP bagian *cleaning service* yaitu 83,50 namun masih dalam katagori baik. Sumber : Data Instalasi HS RSUD dr. Soedirman Kebumen, 2022

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muntari, dkk (2021) faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan oleh organisasi, sehingga organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan-bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di suatu organisasi. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai perlu

diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang (Nitisemito, 2013).

Pegawai bagian *cleaning service* di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman mempunyai karakter yang berbeda-beda, oleh karena itu sikap dan sifat mapupun perilaku mereka berbeda-beda. Akan tetapi perbedaan tersebut tidak menghalangi pegawai untuk membina hubungan baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena pegawai saling membutuhkan. Interaksi antar pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman berjalan dengan baik, hal ini terbentuk oleh kegiatan pegawai, dan intensitas bertemu yang cukup tinggi mampu menciptakan hubungan yang baik. Hubungan karyawan yang baik maka akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam organisasi tersebut (Ahyari, 2014). Hal tersbut dapat dilihat dengan adanya *briefing* saat pergantian shift kerja, kegiatan koordinasi yang dilakukan oleh masing-masing kordinator setiap bulannya dalam menyampaikan informasi melalui interaksi yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja non fisik yang semakin baik dan mendukung pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivalita dan Ferdian (2020) yang berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja non fisik yang baik pada organisasi akan membuat kinerja karyawan meningkat.

Variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Widyanti (2020) yaitu disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sonya (2020) berhasil membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan, sehingga semakin disiplin karyawan maka kinerjanya akan meningkat. Menurut Sastrohadiwiry (2013) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patut, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan tindakan yang mendorong pegawai untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah organisasi, disiplin kerja pegawai dilakukan untuk membentuk sikap dan perilaku sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain guna meningkatkan prestasi dalam bekerja (Kurniawan, 2017).

Pandemi *covid 19* membuat semua sektor mengalami perubahan tak terkecuali Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen, sistem presensi *fingerprint* dinonaktifkan, sehingga data presensi tidak bisa menjadi tolak ukur bahwa pegawai *cleaning service* Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen

menerapkan kedisiplinan atau tidaknya. Berdasarkan data absensi pada 3 bulan terakhir persentase pegawai melakukan presensi yaitu 49,27% pada Oktober 2022, 56,52% pada November 2022 dan 50,72% pada Desember 2022, menunjukkan bahwa tingkat presensi menggunakan *finger print* masih rendah karena hanya sekitar 50-60% dari total 69 pegawai. (Sumber : Data bagian kepegawaian RSUD dr. Soedirman Kebumen, 2022) Akan tetapi kesadaran pegawai untuk datang secara tepat waktu tinggi walaupun presensi *finger print* masih belum aktif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, dengan kehadiran yang tepat waktu maka pelayanan yang diberikan akan lebih maksimal sehingga kebersihan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen akan selalu terjaga. Selain itu, setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan. Pegawai *cleaning service* harus memenuhi standar dalam bekerja, pegawai *cleaning service* harus menjamin kebersihan dan ke higienisan lingkungan rumah sakit karena rumah sakit merupakan tempat yang rawan dalam penyebaran penyakit sehingga aspek kebersihan lingkungan rumah sakit sangat penting untuk mencegah hal tersebut.

Berdasarkan hasil observasi, pegawai *cleaning service* Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, terlihat dari kebersihan lantai, ruang perawatan yang terjamin kebersihannya, terbukti hingga kini belum ada komplain terkait kebersihan.

Variabel lain yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020). Hasil penelitian yang dilakukan Lado (2022) mendukung hal tersebut, yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal itu, kepuasan kerja yang semakin baik dalam sebuah organisasi akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Menurut Robbins (2016) kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan pegawai dari pekerjaan yang dilakukan atau hasil kerja yang telah dicapai atau dipenuhi. Kepuasan kerja merupakan kondisi situasional yang membuat pegawai nyaman dalam bekerja, tercermin pada sikap pegawai dalam bekerja. Tingkat kepuasan pegawai merupakan faktor yang penting untuk mendukung tujuan organisasi agar sikap kerja, dedikasi, kecintaan, dan kinerja pegawai semakin meningkat (Rosita dan Yuniati, 2016).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang cukup berperan dalam mendukung kinerja pegawai *cleaning service* di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen. Pegawai *cleaning service* sebagai salah satu pekerjaan yang tidak memerlukan pendidikan khusus seperti pegawai medis memperoleh upah yang layak. Selain itu, pegawai diberikan kebebasan untuk melanjutkan pendidikan agar pada saat ada kesempatan untuk promosi pada formasi yang memerlukan tingkat pendidikan yang lebih tinggi pegawai *cleaning service* dapat dipromosikan berdasarkan kinerja yang baik sebagai petugas kebersihan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

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. Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai menurut Roziqin (2017) adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2015) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pengertian di atas, Roziqin (2017) mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Robbins (2016) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis, dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan sesama pegawai (hubungan horizontal). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2013), lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Berdasarkan berbagai pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak ditangkap dengan panca indera manusia, akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pegawai melalui hubungan-hubungan sesama pegawai maupun dengan atasan.

Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator lingkungan kerja non fisik menurut Hariandja (2012) :

1. Hubungan atasan dengan bawahan
2. Hubungan antar karyawan

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Rivai (2013) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk taat pada semua aturan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Menegakkan suatu kedisiplinan karena dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawan.

Disiplin kerja dalam penelitian ini dibatasi oleh indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) sebagai berikut:

1. Kehadiran di tempat kerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi.
5. Bekerja etis.

Kepuasan Kerja

Menurut Baedaini (2017) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Menciptakan kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap positif pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu menurut Afandi (2018) kepuasan

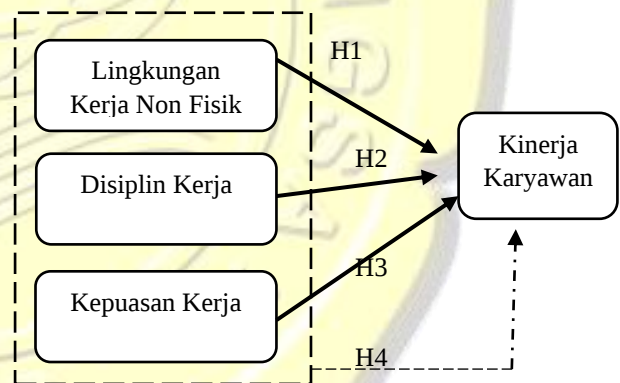
kerja merupakan sikap yang positif dari pegawai meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Wibowo (2016) setiap individu dalam bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerja, kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh manager. Hal tersebut tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dikepuasan kerjanya, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada akhirnya membuat frustrasi akan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, kepuasan kerja merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan produktivitas karyawan. Kepuasan yang diperoleh pegawai sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi, pegawai dengan tingkat kepuasan yang rendah akan lebih mungkin melakukan pekerjaan tidak sesuai standar.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dibatasi oleh indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan.
2. Upah.
3. Promosi.
4. Pengawas.
5. Rekan kerja.

Gambar 1
Metode Empiris



HIPOTESIS PENELITIAN

H₁ : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pada petugas kebersihan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada petugas kebersihan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada petugas kebersihan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen.

H₄ : Lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada petugas kebersihan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen.

METODE

Sugiyono (2014) mendefinisikan objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada petugas kebersihan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah petugas kebersihan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen berjumlah 69 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2014) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan 69 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif, Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi) menggunakan program SPSS.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
X₁ = Lingkungan Kerja Non Fisik
X₂ = Disiplin Kerja
X₃ = Kepuasan Kerja
b₁ = Koefisien variabel X₁
b₂ = Koefisien variabel X₂
b₃ = Koefisien variabel X₃
e = Standar *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kebumen berdiri sejak 1917 yang dikelola oleh misi Zending Belanda. Sejak tahun 1953, RSUD Kabupaten Kebumen resmi menjadi milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen berdasarkan Surat Keputusan

Menteri Kesehatan RI Nomor 233/Menkes/SK/VI/1983 tentang penetapan Tambahan Beberapa Rumah Sakit Umum Pemerintah Kelas B dan C maka Rumah Sakit Kabupaten Kebumen menjadi Rumah Sakit Pemerintah Kelas C Tahun 2003. RSUD Kabupaten Kebumen berubah bentuk menjadi Badan Pengelolaan (Eselon II) sesuai Peraturan Daerah Nomor 54 Tahun 2003.

Periode kurun waktu selama 98 tahun RSUD Kebumen beroperasi di Dusun Bojong Kelurahan Panjer Kecamatan Kebumen, tepatnya di selatan jalan kereta api di sebelah barat Stasiun Kebumen. Gedung di lokasi ini merupakan peninggalan Belanda dan strategis pada zaman dahulu karena dekat dengan stasiun, rel kereta api, dan sungai besar. Namun, kondisi ini sudah tidak lagi strategis di masa sekarang dan efektif sejak 1 Maret 2015 operasional RSUD Kabupaten Kebumen sudah pindah secara keseluruhan ke gedung baru yang beralamat di Jalan Lingkar Selatan Desa Muktisari Kecamatan Kebumen. Bersamaan dengan kepindahan tersebut RSUD Kabupaten Kebumen resmi menggunakan nama RSUD dr. Soedirman Kebumen dengan ditetapkannya Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2014 Tentang Pola Tata Kelola pada RSUD dr. Soedirman Kebumen. Dr. Soedirman adalah direktur ke-2 setelah dr. Goelarso dikarenakan tidak dapat dilakukannya ahli waris dr. Goelarso maka dipilih nama dr. Soedirman yang memenuhi persyaratan perijinan ahli waris.

Surat Keputusan Bupati Nomor 445/565/2010 tanggal 10 Desember 2010 tentang Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), maka RSUD Kabupaten Kebumen Menerapkan PPK BLUD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen dengan status penuh. Penetapan sebagai BLUD tersebut dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, dengan menerapkan pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat. Hal tersebut untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat khususnya di bidang kesehatan dalam rangka memajukan kesejahteraan umum.

Karakteristik Responden

Reponden dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang, oleh karena itu kuesioner dibagikan kepada 69 orang. Semua kuesioner yang dibagikan kembali dan terisi dengan lengkap sehingga dapat dianalisis. Berdasarkan data yang terkumpul diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan lama bekerja sebagai berikut :

Tabel.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	59	85%
2	Perempuan	10	15%
	Jumlah	69	100%

Sumber: data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa responden terdominasi dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang atau 85% dari 69 karyawan. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan pekerjaan petugas kebersihan sangat memerlukan tenaga yang banyak sehingga jumlah petugas kebersihan laki-laki lebih banyak.

Tabel.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	10-25	11	15%
2	26-30	33	47%
3	31-35	16	25%
4	>36	9	13%
Jumlah		69	100%

Sumber: data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa responden dengan usia 26-30 tahun mendominasi sebanyak 33 orang atau 47% dari 69 orang. Hal ini dikarenakan pada rentang usia 26-30 tahun manusia normal memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pekerjaan	Jumlah	Prosentase
1	1-3 tahun	7	11%
2	4-6 Tahun	36	52%
3	7-9 Tahun	16	25%
4	>9 Tahun	10	12%
Jumlah		69	100%

Sumber: data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 4-6 tahun berjumlah 36 orang atau 52% dari 69 orang. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya karyawan yang berasal dari pihak ketiga.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, dimana untuk menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n-2$. Dimana n = sampel. Dengan level of signifikan 95%.

$$df = (69-2) = 67$$

$$r_{tabel} = 0,2369$$

Hasil uji validitas pada penelitian ini untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel.1

Output Uji Validitas Lingkungan Kerja non Fisik

No	Butir Kuisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	KET
1	X1.1	0,555	0,2369	0,000	Valid
2	X1.2	0,800	0,2369	0,000	Valid
3	X1.3	0,772	0,2369	0,000	Valid
4	X1.4	0,612	0,2369	0,000	Valid

Sumber: olah data SPSS, 2022.

Hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa secara keseluruhan butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja non fisik dapat digunakan karena memiliki r_{hitung} yang lebih tinggi dari r_{tabel} , dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ sehingga dapat digunakan atau dikatakan **VALID**.

Tabel.2

Output Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Butir Kuisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	KET
1	X2.1	0,944	0,2369	0,000	Valid
2	X2.2	0,854	0,2369	0,000	Valid
3	X2.3	0,631	0,2369	0,000	Valid
4	X2.4	0,828	0,2369	0,000	Valid
5	X2.5	0,944	0,2369	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2022.

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan atau valid. Hal tersebut dikarenakan r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$.

Tabel.3

Output Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Butir Kuisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	KET
1	X3.1	0,766	0,2369	0,000	Valid
2	X3.2	0,827	0,2369	0,000	Valid
3	X3.3	0,565	0,2369	0,000	Valid
4	X3.4	0,846	0,2369	0,000	Valid
5	X3.5	0,858	0,2369	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2022.

Tabel 6 menunjukkan bahwa butir pertanyaan dalam kuesioner tentang kepuasan kerja secara keseluruhan dapat digunakan atau valid. Hal tersebut berdasarkan r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Tabel.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Butir Kuisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	KET
1	Y1.1	0,662	0,2369	0,000	Valid
2	Y1.2	0,762	0,2369	0,000	Valid
3	Y1.3	0,695	0,2369	0,000	Valid
4	Y1.4	0,449	0,2369	0,000	Valid
5	Y1.5	0,484	0,2369	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2022.

Tabel 7 menunjukkan bahwa secara keseluruhan butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat digunakan atau valid. Karena r_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada r_{tabel} , dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

Tabel.8
Output Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	KET
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,611	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,900	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,838	Reliabel
4	Kinerja	0,603	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 2022.

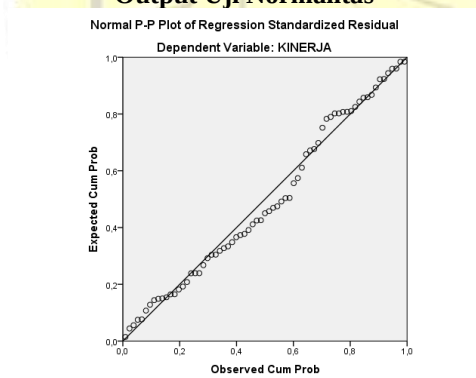
Berdasarkan tabel 8 menunjukkan hasil output untuk uji reliabilitas variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja secara keseluruhan seluruh hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kuisioner reliabel atau handal karena nilai *alpha cronbach* yang diperoleh $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji grafik normal p-plot, analisis Grafik normal P-Plot pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas grafik yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar.2
Output Uji Normalitas



Sumber: Olah data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan normal P-Plot diketahui bahwa data terdistribusi normal, hal tersebut dilihat dari plot-plot yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:107) uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Penilaian mengenai multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 maka menunjukkan dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas:

Tabel.9
Output Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja Non Fisik	,714	1,400
Disiplin Kerja	,938	1,066
Kepuasan Kerja	,677	1,478

a. Dependent Variable: KINERJA

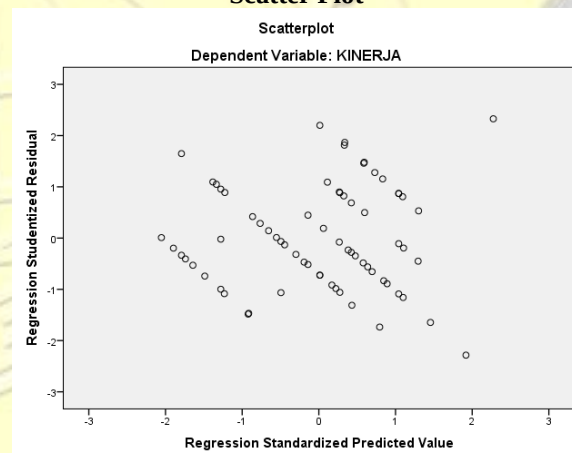
Sumber: Olah data SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas, hal tersebut dilihat dari nilai *Tolerance* yang $> 0,1$ dan nilai *VIF* yang < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan scatter plot untuk menguji heteroskedastisitas, hasil pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar.3
Scatter Plot



Sumber: olah data SPSS, 2022.

Berdasarkan gambar diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas, karena plot tersebar dibawah dan diatas sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola apapun.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu indikator variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil yang diperoleh, sebagai berikut:

Tabel.10
Output Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Beta
	B			
1 (Constant)	3,277		1,463	
Lingkungan Kerja non Fisik	0,338		0,108	0,280
Disiplin Kerja	0,070		0,058	0,093
Kepuasan Kerja	0,415		0,061	0,622

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: olah data SPSS, 2022.

Berdasarkan Tabel 12 diatas maka dapat dianalisis model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,277 + 0,338 X_1 + 0,070 X_2 + 0,415 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai Konstanta yang dihasilkan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebesar 3,277 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka nilai kinerja dalam model persamaan ini sebesar 3,277.
2. Koefisien lingkungan kerja non fisik sebesar 0,338. Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik naik sebesar 1, maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,338 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2, X_3 = 0$).
3. Koefisien disiplin kerja 0,070. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka variabel nilai kinerja akan naik sebesar 0,070 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_3 = 0$).
4. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,415. Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1, nilai kinerja akan naik sebesar 0,415 dengan asumsi variabel lain tetap ($X_1, X_2 = 0$).

Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari mana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen secara parsial akan mempengaruhi variabel independen, jika derajat kepercayaan $< 5\%$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t tabel pada penelitian ini dengan responden 69 maka df sebesar 65 ($69-4$) uji dua sisi maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,9971 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.11
Output Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,241	,028
Lingkungan Kerja non Fisik	3,134	,003
Disiplin Kerja	1,197	,236
Kepuasan Kerja	6,777	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: olah data SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) terhadap kinerja (Y).
Hasil uji t pada Tabel IV-13 menunjukkan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,134 > t_{tabel} 1,9971$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Artinya $H_1 = \text{diterima}$.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).
Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,236 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,197 < t_{tabel} 1,9971$ dengan demikian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Artinya $H_2 = \text{ditolak}$.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y).
Hasil uji t diketahui nilai signifikansi dan t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 6,777 > t_{tabel} 1,9971$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya $H_3 = \text{diterima}$.

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka dalam penelitian ini nilai F_{tabel} yaitu 2,75. Berikut hasil pengujian uji statistik F:

Tabel.12
Output Uji Statistik F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	120,604	3	40,201	36,719	,000 ^b
Residual	71,164	65	1,095		
Total	191,768	68			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, DISIPLIN, LINGKUNGAN_NONFISIK

Sumber: olah data SPSS, 2022.

Berdasarkan Tabel 14 diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dikarenakan nilai signifikansi $0,000 <$

0,05 dan $F_{hitung} 36,719 > F_{tabel} 2,74$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa H_4 yaitu lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kepuasan berpengaruh simultan terhadap kinerja **Diterima**.

Sumber: olah data SPSS, 2021.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018: 97). Kontribusi variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel.13
Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,629	,612	1,04634

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, DISIPLIN, LINGKUNGAN_NONFISIK

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: olah data SPSS, 2022.

Berdasarkan Tabel 15 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R²* adalah 0,612, artinya variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 61,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 61,2% sedangkan sisanya 38,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji statistik *t* diketahui bahwa menunjukkan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,134 > t_{tabel} 1,9971$, sehingga variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada pegawai *cleaning service* di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivalita dan Ferdian (2020) bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Berdasarkan jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen, dengan adanya kerjasama yang baik dengan rekan kerja, perlakuan yang adil dari atasan, serta adanya dukungan dan bimbingan dari atasan membuat kinerja *cleaning service* di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen meningkat. Lingkungan kerja non fisik yang baik pada suatu tempat kerja pada

akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $1,197 < t_{tabel}$ sebesar $1,9971$ dan nilai signifikansi sebesar $0,236 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H_2) ditolak. Menurut Sastrohadiwiryono (2013) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2019).

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang rendah terhadap variabel disiplin kerja, terutama dalam hal ketaatan terhadap peraturan, kemampuan mengerjakan pekerjaan dengan teliti, serta kedisiplinan dalam menaati jam kerja, menyebabkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Pegawai cleaning service* di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen dalam menerapkan disiplin kerja hanya sebatas melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja sehingga disiplin tidak timbul dari dalam diri. Penegakan disiplin kerja merupakan hal yang penting di tempat kerja karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Belum adanya sistem *reward and punishment* menyebabkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja *claning service* di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $6,777 > t_{tabel}$ sebesar $1,9971$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H_3) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pada pegawai *cleaning service* di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen. Menurut Wibowo (2016) setiap individu dalam bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerja, kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan adanya kesempatan promosi, kepuasan pegawai terhadap hasil kerja, serta adanya arahan dan petunjuk dari atasan dalam pelaksanaan tugas menyebabkan kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lado (2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai *cleaning service* di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja non fisik menunjukan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik pada instansi tempat bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka disiplin kerja pegawai pada suatu instansi tidak mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dari pegawai dapat meningkatkan kinerja.
4. Berdasarkan uji F variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja. Dari nilai koefisien determinasi pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 61,2%.

Saran

Bagi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen dapat meningkatkan variabel lingkungan kerja non fisik dapat ditingkatkan dengan diadakannya kegiatan *outbound* diluar hari kerja. Hal tersebut dapat dilakukan untuk mempererat hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan antar pegawai, terlatihnya kerja sama yang baik, kekompakan tim yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan *reward* atau bonus atas dasar kedisiplinan pegawai, dan pemberlakuan *punishment* berupa pemotongan remunerasi karena dilanggarnya kedisiplinan dalam bekerja. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan pemberian bonus berdasarkan kinerja pegawai. Hal ini dapat membuat pegawai memperoleh kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan

menambahkan variabel penelitian lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahyari, A. 2014. *Manajemen Sumber Daya dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Andriani, Winda dan Rahmi Widyanti. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawab Rumah Sakit Islam Banjarmasin)". *Al-Kalam*. Vol. 07. No. 02. Hal: 65-73.
- Anggraeni, Diana Citra Dewi Suci. 2021. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPENDA Kebumen*. Skripsi Sarjana. Kebumen: Fakultas Manajemen UPB.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaman, Sriwaty, dkk. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi". *JAMIN*. Vol 03. No 02. Hal: 25-37.
- Gani, Ackhriansyah Ahmad. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai". *Equilibrium*. Vol. 01. No. 02 Hal: 12-22.
- Gibson, et al. 2013. *Penilaian Kinerja*, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Hadi, Sutrisno. 2009. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Doni, dkk. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong". *JIMAWA*. Vol. 01. No. 03. Hal: 176-185.
- Kountur, R. 2018. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raya Grafindo Persada.
- Kurniawan, Zuki. 2017. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Manajemen: Konsep dan Dimensi*

- Peningkatan Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lado, Gabriela Melisa. 2022. "Pengaruh Peatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Uci's Cleaning Service di Masa Pandemi Covid-19". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 11. No 06. Hal: 1-16.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marlius, Doni dan Iis Sholihat. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat". *Jurna Bina Bangsa Ekonomika*. Vol. 15. No. 02. Hal: 703-713.
- Muntari, dkk.2020. "Pengaruh SIMRS dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dan Person Organizational Fit (Studi Pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya)". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 08. No. 03. Hal: 658-674.
- Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivalita, Chantika dan Ary Ferdian. 2020. "Pengaruh Lingkungan Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsourc Cleaning Service Universitas Telkom". *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol 04. No 04. Hal: 509-522.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, Titik dan Tri Yuniati. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol, 05. No. 01. Hal: 1-20.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2017. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averros Press.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan ke-4)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarma, Ketut. 2012. "Mencapai Suber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan)". *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 03. Vol. 02. Hal: 76-83.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kenanga.
- Sonya, Rulan Aprestiandy. 2020. "Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service di Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk". *Otonomi*. Vol 20. No 02. Hal: 396-406.
- Suryadi, Ace. 2018. *Investasi SDM dan Pembangunan: Isu, Teori, dan Aplikasi Untuk Pembangunan Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Indonesia*. Bandung: Widya Aksara.
- Tarigan, Bersihanta dan Aria Aji Priyanto. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan". *Wacana Ekonomi*. Vol 20. No 01. Hal: 1-10.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: R.A.De.Rozarie.
- Wirawan. 2015. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.