

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023

Khafifah Puja Atmalia, Sumijatun, Herawani Azis
Program Studi Administrasi Rumah Sakit Urindo
Khafifah@gmail.com

ABSTRAK

Keberadaan perawat sebagai SDM menjadi aset yang berharga bagi keberlangsungan Rumah Sakit. Untuk itu perlu diperhatikan oleh manajemen supaya dapat bekerja secara optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di rawat inap RS YARSI Jakarta tahun 2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada perawat pelaksana di rawat inap RS YARSI. Sampel pada penelitian ini adalah 56 responden yakni perawat pelaksana. Instrumen dikembangkan dari kajian teori kemudian dilakukan penyusunan kuesioner. Kuesioner sudah dilakukan ujicoba kepada 30 responden dan mendapatkan hasil bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Uji Statistik dilakukan secara bertahap pada analisis regresi linier berganda yang dimulai dengan uji univariat, uji bivariat, dan uji multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka kinerja perawat juga semakin meningkat. Kontribusi tertinggi terhadap kinerja perawat adalah lingkungan kerja, yang mana dapat dilihat dari nilai R square. Saran yang dapat dijadikan masukan bagi Rumah Sakit adalah dengan (1) memberikan pelatihan kepada tenaga kesehatan secara kontinyu guna meningkatkan profesionalitas dalam melakukan pelayanan, (2) Menciptakan komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun atasan, dan (3) Memberikan kesempatan yang sama dan merata kepada semua perawat untuk menyampaikan saran dan masukan demi terciptanya kinerja yang bagus. Rekomendasi dari penelitian ini adalah meningkatkan kinerja perawat baik dari segi internal atau eksternal.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja perawat

ABSTRACT

The existence of nurses as HR is a valuable asset for the sustainability of the Hospital. For this reason, management needs to pay attention so that it can work optimally. The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment and motivation on the performance of nurses in inpatient care at YARSI Hospital, Jakarta in 2023. This study used a quantitative approach using primary data from distributing questionnaires to the implementing nurses at inpatient care at YARSI Hospital. The sample in this study were 56 respondents, namely executive nurses. The instrument was developed from a theoretical study and then a questionnaire was prepared. The questionnaire was tested on 30 respondents and found that all statement items were declared valid and reliable. Statistical tests were carried out in stages in multiple linear regression analysis starting with univariate tests, bivariate tests, and multivariate tests. The results showed that the work environment variable (X_1) had an effect on nurse performance. Motivation variable (X_2) influences nurse performance. Work environment variables (X_1) and motivation (X_2) together influence nurse performance. This shows that the better the work environment and work motivation, the nurse's performance is also increasing. The highest contribution to nurse performance is the work environment, which can be seen from the R square value. Suggestions that can be used as input for the Hospital are (1) providing training to health workers continuously in order to increase professionalism in providing services, (2) Creating good communication between colleagues and superiors, and (3) Providing

equal and equal opportunities to all nurses to convey suggestions and input in order to create good performance. The recommendation from this study is to improve the performance of nurses both internally and externally.

Keywords: *Work environment, motivation, and performance of nurses*

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu sub sistem pelayanan Kesehatan menyelenggarakan dua jenis pelayanan, yaitu pelayanan Kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan Kesehatan meliputi pelayanan medik, penunjang medik, rehabilitasi medik, dan layanan keperawatan. Keempat jenis pelayanan tersebut dilaksanakan Unit Pelayanan Teknis (UPT), seperti Unit Gawat Darurat, Unit Rawat Jalan, Unit Rawat Inap, Unit Transfusi Darah, Unit Farmasi, dan sebagainya. Pelayanan administrative, termasuk administrasi keuangan yang fungsi utamanya adalah membantu kelancaran pelaksanaan pelayanan kesehatan (Muninjaya, 2012).

Pelayanan bermutu ini untuk mewujudkan pembangunan kesehatan Indonesia yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Semakin tinggi kepuasan pelanggan maka akan menjadikan rumah sakit memiliki eksistensi sebagai jasa pelayanan kesehatan di tengah persaingan global (Pratiwi et al, 2013). Untuk itu, rumah sakit bersaing secara kompetitif dalam memenuhi kepuasan pasiennya melalui pemenuhan kebutuhan pasien. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 36/2009 tentang kesehatan, bahwa "fasilitas pelayanan kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat."

Peningkatan mutu pelayanan Rumah Sakit ini berkaitan erat dengan kinerja perawat sebagai SDM Rumah Sakit. Keberadaan perawat sebagai SDM menjadi aset yang berharga bagi keberlangsungan Rumah Sakit. Untuk itu perlu diperhatikan oleh manajemen supaya dapat bekerja secara optimal. Seringkali efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini menuntut setiap manajer untuk dapat memecahkan setiap masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja,

tanpa kecuali masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Ghofar dan Azzuhri, 2019).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Alfida dan Widodo, 2022). Selain itu, kinerja perawat juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara prilakunya yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Wardani et al, 2020).

Selain itu, motivasi juga memiliki kontribusi terhadap kinerja perawat. Motivasi dibentuk sebagai akibat dari pembentukan tujuan oleh organisasi. Motivasi pada umumnya berasal dari lingkungan yang kemudian muncul dalam diri individu berhubungan dengan tujuan yang memiliki keterkaitan dengan kebutuhan (Birchard & Nirooja, 2014). Seorang perawat yang mempunyai motivasi tinggi maka akan mampu untuk memberikan kinerja yang baik kepada Rumah Sakit. Motivasi ini penting dimiliki oleh setiap perawat untuk menumbuhkan semangat supaya dapat memberikan hasil yang optimal dalam memberikan pelayanan di Rumah Sakit.

Rumah Sakit YARSI (Yayasan Rumah Sakit Islam) merupakan Rumah Sakit dengan menerapkan standar syariah ini berlokasi di Jalan Letjen R. Suprpto, Cempaka Putih, Jakarta Pusat. Rumah Sakit YARSI memiliki fasilitas lengkap dan modern untuk memberikan pelayanan prima kepada pasien. Untuk kamar Rawat Inap, terdapat 450 tempat tidur yang dibagi ke dalam 6 kelas. Mulai dari kelas tiga hingga *President Suites*.

Observasi awal yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa RS YARSI belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditentukan, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Indikator capaian mutu pelayanan

Indikator	Target	Capaian
Kepatuhan terhadap asuhan keperawatan	90%	89,25%
Pengisian assesmen awal keperawatan	100%	91,33%
Monitoring pemberian transfusi	100%	68,49%,
Ketepatan memasang gelang identitas (Imut SKP)	100%	95,19%

Ghofar dan Azzuhri (2019) dan Alfida dan Widodo (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Selain itu, Adjei et al (2016) dan Hee et al (2016) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sementara itu, Yuhasrizal (2020), Apridani et al (2020), Wardani et al (2020), Apeh et al (2020), Phinari dan Bernarto (2020) dan Susanti et al (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi Terhadap kinerja perawat Rawat Inap RS YARSI".

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RS YARSI ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RS YARSI ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di RS YARSI ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di RS YARSI. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang

positif kepada mahasiswa Universitas Respati Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Penelitian ini dilakukan di RS Yarsi pada bulan Januari 2023. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana rawat inap yang ada di RS YARSI berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sehingga jumlah sampel adalah 56 orang.

Pengumpulan data menggunakan instrumen yang disebut dengan kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.

Uji validitas dilakukan kepada 30 pasien yang bukan menjadi responden dalam penelitian ini. Semua item pada variabel dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Semua variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6. Sehingga variabel tersebut dinyatakan reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 tahun	46	82.1
30-39 tahun	8	14.3
40-49 tahun	2	3.6
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	8	14.3
Perempuan	48	85.7
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
DIII Keperawatan	41	73.2
S1 Keperawatan	15	26.8
Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
≤ 1 tahun	23	41.1
2-3 tahun	20	35.7
4-5 tahun	6	10.7
> 5 tahun	7	12.5
Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	40	71.4
Sudah Menikah	16	28.6
Total	56	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 56 responden paling banyak berusia < 30 tahun yakni dengan persentase 82,1% (46 orang). Responden paling banyak berjenis kelamin perempuan dengan persentase 85,7% (48 orang). Responden paling banyak berpendidikan D3 Keperawatan dengan persentase 73,2% (41 orang). Responden paling banyak memiliki lama kerja \leq 1 tahun dengan persentase 41,1% (23 orang). Responden paling banyak memiliki status belum menikah dengan persentase 71,4% (40 orang).

Deskripsi Variabel

Adapun penjabaran dari masing-masing pendukung adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

X1	Frekuensi Jawaban				Capaian	
	SS	S	TS	STS	Angka	%
X1.1	76	90	8	3	177	79,02
X1.2	92	84	6	2	184	82,14
X1.3	112	66	10	1	189	84,38
X1.4	136	54	6	1	197	87,95
X1.5	116	69	8	0	193	86,16
X1.6	92	87	4	2	185	82,59
X1.7	112	69	8	1	190	84,82
X1.8	112	75	6	0	193	86,16
X1.9	140	48	8	1	197	87,95
X1.10	148	42	8	1	199	88,84
Rata-rata					190,4	85%

Berdasarkan tabel tersebut diatas terlihat bahwa dua angka capaian terendah pada tingkat pencahayaan (72,09%) dan sirkulasi udara (82,14%). Sedangkan capaian tertinggi pada kesediaan membantu rekan kerja yg mengalami kesulitan dalam pekerjaan (88,84%).

Tabel 3. Deskripsi Variabel Motivasi

X2	Frekuensi Jawaban				Capaian	
	SS	S	TS	STS	Angka	%
X2.1	144	42	8	2	196	87,5
X2.2	104	78	4	2	188	83,9
X2.3	88	90	6	1	185	82,6
X2.4	128	60	2	3	193	86,2
X2.5	88	87	8	1	184	82,1
X2.6	120	66	2	3	191	85,3
X2.7	172	21	8	2	203	90,6
X2.8	148	48	4	1	201	89,7
Rata-rata					192,6	85,99

Berdasarkan tabel tersebut diatas terlihat bahwa dua angka capaian terendah pada siap bekerja lembur meskipun tidak menerima upah (82,6%) dan pemberian reward kepada pegawai yang berprestasi (82,1%). Sedangkan capaian tertinggi pada selalu hadir tepat waktu (90,6%).

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kinerja Perawat

Y	Frekuensi Jawaban				Capaian	
	SS	S	TS	STS	Angka	%
Y1	128	60	6	1	195	87,1
Y2	112	69	6	2	189	84,4
Y3	88	90	4	2	184	82,1
Y4	80	93	6	2	181	80,8
Y5	112	72	4	2	190	84,8
Y6	132	60	4	1	197	87,9
Y7	56	84	24	2	166	74,1
Rata-rata					186	83

Berdasarkan tabel tersebut diatas terlihat bahwa dua angka capaian terendah pada masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja (74,1%) dan menganalisa masalah serta menemukan ide (80,8%). Sedangkan capaian tertinggi pada komunikasi yang baik antar atasan dan sesama rekan kerja (87,9%).

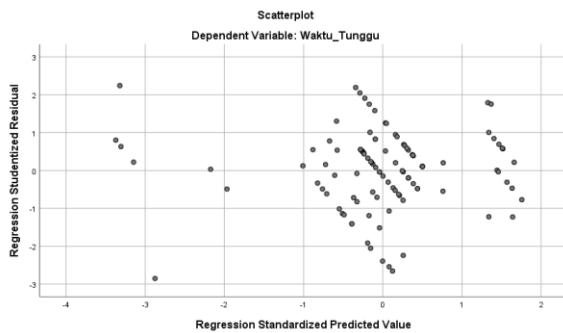
Uji Normalitas

Hasil uji normalitas diperoleh dari nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan signifikansi (sig) 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF yang diperoleh untuk masing-masing Lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Sementara itu, untuk nilai tolerance yang diperoleh untuk masing-masing variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,1. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel dependen sehingga pada model regresi tidak terjadi penyimpangan dan model regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Heterokedastisitas

Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan bahwa varian data yang digunakan tidak mengandung heterokedastisitas atau dapat dikatakan asumsi terpenuhi.

Uji t

Hasil uji t dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.096	.000
	Lingkungan	3.229	.002
	Motivasi	3.005	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja (X_1) sebesar 3.229 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,002 sehingga nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima. Variabel Motivasi kerja (X_2) sebesar 3.005 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,004 sehingga nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima.

Uji F

Hasil pengolahan data yang diperoleh pada perhitungan uji F:

Tabel 6. Hasil uji F
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	95.381	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian diperoleh nilai F sebesar 95.381 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel Lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja perawat di rawat inap RS YARSI.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang terbentuk dari hasil uji adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,825 + 0,429X_1 + 0,342X_2 + e$$

Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pada hasil analisa ini dapat dilihat nilai persentase variabel Y, yang mana dilihat dari nilai R square. Hasil dari analisa ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
1	,885 ^a	,783

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,885 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel lingkungan kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja perawat (Y). Koefisien determinasi berganda (R square) dari tabel di atas menunjukkan nilai sebesar 0,783 yang mengindikasikan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap perubahan variabel kinerja perawat (Y) sebesar 78,3%. Sedangkan sisanya yaitu 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Adapun korelasi determinasi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

R square Lingkungan Kerja (X_1)

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.863 ^a	.746

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

R square Motivasi (X₂)

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.860 ^a	.740

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan R square dari masing-masing variabel independent, maka dapat diketahui bahwa R square yang tertinggi yaitu lingkungan kerja yakni sebesar 0,746. Sehingga variabel lingkungan kerja memiliki korelasi yang lebih tinggi dibandingkan motivasi terhadap kinerja perawat.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RS YARSI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja (X₁) sebesar 3,229 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,002 sehingga nilai signifikansi < 0,05. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan secara individual antara Lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja perawat (Y). Dengan demikian, hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja perawat (Y) dapat diterima. Sehingga semakin baik lingkungan kerja di sebuah RS maka kinerja perawat juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani et al (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya.

Ghofar dan Azzuhri (2019) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa langsung antara lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Alfida dan Widodo (2022) mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Peraturan Menteri Kesehatan menyatakan bahwa Lingkungan rumah sakit baik dalam

maupun luar ruangan harus mendapat cahaya dengan intensitas yang cukup berdasarkan fungsinya. Pada RS YARSI pencahayaan sudah ada di setiap kamar, namun terdapat beberapa kamar yang mana pencahayaannya tidak berfungsi dengan baik, misalnya terdapat jendela yang tidak bisa dibuka, sehingga hanya membuka gordena untuk mendapatkan pencahayaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RS YARSI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 3,005 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,004 sehingga nilai signifikansi < 0,05. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan secara individual antara motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja perawat (Y). Dengan demikian, hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja perawat (Y) dapat diterima.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuhasrizal (2020) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Apridani et al (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil univariat diketahui bahwa usia paling banyak adalah < 30 tahun dengan persentase 82,1%. Usia merupakan jumlah lama kehidupan seseorang sejak lahir hingga menjelang ajal, bersamaan itu perjalanan waktu mempengaruhi kepribadian atau kedewasaan seseorang berperilaku. Perubahan di dalam kepribadian manusia bahwa semakin dewasa seseorang terlihat dari perilaku dan keinginannya, bila dihubungkan dengan kepuasan, semakin lanjut usia seseorang maka semakin besar tingkat kepuasan yang mencerminkan pola peningkatan motivasi (Fitriyanti dan Suryati, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Widakdo et al (2021) membuktikan bahwa usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Meutia et al (2022) bahwa usia Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Usia pekerja produktif biasanya memiliki semangat yang lebih tinggi dibandingkan pekerja dengan usia lansia.

Berdasarkan hasil usia perawat, menunjukkan bahwa semakin tua umur perawat makan dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman. Usia yang semakin meningkat akan meningkat pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Selain itu, Tenaga keperawatan yang berpendidikan tinggi motivasinya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan rendah. pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RS YARSI

Berdasarkan hasil uji nilai F sebesar 95.381 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel Lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja perawat di rawat inap RS YARSI.

Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan fisik dan non fisik tempat karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Indikator yang diukur dalam hal ini adalah hubungan dengan teman sejawat, hubungan dengan pimpinan, sarana dan prasarana serta kebersihan lingkungan. Sedangkan motivasi merupakan dorongan perawat untuk lebih bekerja secara giat guna mendapatkan hasil yang maksimal. Penelitian ini senada dengan Apriandi

et al (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RS.

Hasil R square ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang lebih tinggi terhadap kinerja perawat. Kondisi ini dikarenakan RS Yarsi secara umum sudah mampu menerapkan lingkungan sehat berdasarkan Permenkes. Adanya lingkungan kerja ini dapat mendukung perawat dalam melakukan kinerjanya.

Capaian kinerja perawat sebesar 83%, meskipun lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Namun secara individu kinerja perawat memiliki capaian lebih rendah dibandingkan variabel lainnya. Hal ini dikarenakan terdapat pekerjaan yang belum selesai ketika pergantian shift, sehingga kinerja perawat mengalami keterlambatan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di rawat inap RS Yarsi. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja maka kinerja perawat di rawat inap RS Yarsi juga semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.
2. Bagi RS YARSI hendaknya terus berupaya untuk menciptakan kondisi yang nyaman supaya perawat dapat bekerja dengan baik dan benar, dengan cara sebagai berikut:
 - a. Memperbaiki pencahayaan dan sirkulasi udara pada setiap ruangan di RS Yarsi sesuai dengan Permenkes Nomor 7 Tahun 2019.
 - b. Mempertahankan solidaritas antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Memberikan penghargaan kepada perawat yang berprestasi, baik berupa finansial maupun non finansial.
- d. Memberikan kesempatan yang sama dan merata kepada semua perawat untuk menyampaikan saran dan masukan demi terciptanya kinerja yang bagus.
- e. Mempertahankan komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjei, Kofi Aduo., et al. (2016). The Impact of Motivation on the Work Performance of Health Workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana. *Hospital Practices and Research 2016: 1(2): 47-52*
- Alfida, Rida dan Widodo, Sri. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Volume 11 Nomor 1, Januari 2022*
- Apeh, Cecilia., et al. (2020). Motivation and work environment as predictors of job performance among nurses. *Nigerian Journal of Psychological Research, 16, Number 1.*
- Apridani, et al. (2020). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management E-ISSN 2722-6727*
- Ariko, Richard Dan Sumarni, Tri. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Volume 10 Issue 1 Edisi Januari-Juni 2021*
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dwipayana, I., & Dewi, A. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(3), 1542-1571.*
- Fajri, Nurul. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. *Jom Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017*
- Ghofar, Abdul dan Azzuhri, Musbahuddin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hee, Ong Choon., et al. (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia. *International Review of Management and Marketing, 2016, 6(4), 668-672.*
- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. (P. P. Lestari, Ed.) (4th ed.). Jakarta: Salemba Medika
- Pangemanan, Wenda., Bidjuni, Hendro., Dan Kallo, Vandri. (2019). Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *E-Journal Keperawatan (E-Kp) Volume 7 Nomor 1, Februari 2019*
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto, Tri., Hartiti, Tri., Dan Sulisno, Madya. (2019). Analisis Kinerja Keperawatan Di Rumah Sakit Aisyiyah Kabupaten Kudus Dengan Pendekatan Balance Scorecard. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan Vol.10 No.1 (2019) 182-189*
- Wanasaputra, Silvera dan Dewi, Liliana. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 2, Nomor 4, Oktober 2017*
- Wardani, et al. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis Di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodininrat Lawang. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti Vol 8 No 1 2020 ISSN 2580-9571 (online) DOI: 10.47794/jkhws*

Yuhasrizal. (2020). Pengaruh Lingkungan dan Stress Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)* e-ISSN : 2715-7644 p-ISSN: 2716-2842 Vol.2 No.1 Juli 2020 Hal 75-87