

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan didirikan untuk mencapai keuntungan perusahaan dalam produk yang memiliki sumber daya manusia serta mempunyai kinerja baik, dengan mempunyai kinerja baik perusahaan akan berkembang dengan baik serta memiliki beberapa cabang. Kinerja pegawai adalah salah satu hasil kerja yang merupakan prestasi kerja yang dibandingkan antara hasil kerja yang nyata. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif pada melalui kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas - tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika ingin mendapatkan kinerja baik, perusahaan harus memiliki lingkungan kerja baik serta mempengaruhi motivasi yang baik untuk pegawai.

Adapun Penilaian Kinerja menurut Rivai (2011:309-311) menyatakan penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai". Instrumen penilaian kerja, penilaian dapat bisa digunakan untuk interview kerja, peringat kerja, penilaian kerja, penilaian pegawai yang mampu bisa melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja ini memiliki faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal atau individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual. Meskipun memiliki kinerja yang baik,

lingkungan kerja dan motivasi kerja harus baik, karena sangat mempengaruhi kinerja, jika lingkungan kerja dan motivasi kerja baik akan terjadi kinerja pegawai baik.

Lingkungankerja adalah sebuah tempat pekerjaan yang memiliki kenyamanan dalam ruangan pekerjaan atau lingkungan kerja yang dimana sangat mempegaruhi kinerja pegawai. Sedangkan menurut Nitisemito (2013:195)lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar perkerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. kinerja sangat mempegaruhi motivasi, termasuknya lingkungan kerja karena jika lingkungan kerja baik dalam suatu tempat perkerja,akan menghasilkan kinerja yang baik. Tetapi ada beberapa masalah tempat perkerjaan yang lingkungan pekerjaanya kurang baik yang akan mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun. Salah satunya terlambat masuk kerja, masih rendahnya tingkatkinerja, lingkungan kerja kurang baik dan tugas-tugas tidak dapat diselesaikan.

Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas–tugasnya. Ada menurut Sedarmanyanti (2011:2) Menyatakan Lingkungan kerja adalah keseluruhan dengan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya, serta peraturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dan Menurut Kasmir (2018:192)menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat kerja yangada di ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sama rekan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanannya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada pegawai, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula.

Jika lingkungan kerja baik pegawai akan bermotivasi dalam kerjanya dengan meningkatkan kinerjanya dengan baik serta menyelesaikan tugas kerjanya dengan baik. Adapun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Menurut Anggi Pratama (2012) dengan judul ‘‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Di Kota Bontang’’ bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ada juga menurut pendapat Soetjipto (2008:87) Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja di katakan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja juga memiliki jenis lingkungan kerja fisik

dan non fisik serta memiliki faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang Menurut Nitiseminto (2013:21) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar yang melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu, pada saat semangat atau pun sedih yang kan bisa buat bangkit kembali untuk melanjutkan hidup. Menurut Wibowo, (2014:322).menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak”. motivasi dengan kinerja itu memiliki hubungan terkait. Apa lagi dalam dunia Pekerjaan. Karena supaya dapat kinerja yang baik, harus ada lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:146) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif serta terintegrasi. dengan Menurut Gibson dalam warsito, (2008:99) Kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja.

Ada hasil dari penelitian terdahulu Menurut Suci Ria Rosmani,dkk (2015) dengan judul ‘’Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Soppeng’’.Hasil penelitian menunjukkan adanya tempat penaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kebersihan. Dan Motivasi memiliki prinsip – prinsip yang menurut mangkunegara (2013 : 100) yang terdapat prinsip dalam motivasi

kerja adalah Prinsip partisipasi, Prinsip komunikasi, Prinsip mengakui adil dan bahwan, dan prinsip pendelegasian wewenang. Motivasi ini memiliki metodenya sendiri dan teori-teori.

Metode motivasi menurut Hasibuan (2014:149) adalah Motivasi langsung dan tidak langsung. Kalau teori-teorinya ada teori kepuasan sama motivasi prestasi. Meskipun motivasi memiliki prinsip, metode dan teori. Motivasi juga memiliki persoalan dalam motivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan serta harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya untuk itu perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standart yang ditetapkan. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hal tersebut kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada pegawai sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada para pegawai dapat menjadikan pegawai merasa terdorong dan semangat agar terus bekerja mencapai tujuan perusahaan.

Rumah Sakit adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang jasa, Rumah Sakit merupakan pelaku pelayanan kesehatan dasar dan kesehatan penunjang, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat. Keberhasilan sebuah Rumah Sakit ditandai dengan adanya peningkatan pelayanan kesehatan. Faktor yang dominan dalam pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia, dalam hal ini adalah perawat. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya

tidak dapat dikesampingkan dari pelayanan Rumah Sakit, karena perawat adalah tenaga kesehatan yang kontak dengan pasien.

Dalam undang-undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, fungsi rumah sakit adalah:

1. Penyelenggaraan dalam pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standart pelayanan rumah sakit.
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Dalam ini untuk menjalankan fungsi sebagaimana yang telah di ungkapkan yang di atas, maka Rumah Saki Haji Medan harus memiliki pegawai yang berkualitas, pegawai yang berkualitas ialah pegawai yang dapat memenuhi target atau sasaran yang di tetapkan oleh instansi.

Fenomena yang ada di lingkungan kerja dan motivasi kerja yang terhadap kinerja, bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja di tempat kerja kurang baik, yang dimana Masih Rendah rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaanya, Masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah

dari pimpinan, Masih ada pegawai tidak tepat waktu dalam melaksanakan absensi pegawai yang beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan menurun, Masih ada pegawai yang mengerjakan tugas tidak selesai tepat waktu, Masih rendahnya tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari pencapaian kinerja pegawai, Kurangnya kerja sama antara pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Oleh karena itu pegawai harus mempunyai kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas di perusahaan penelitian ini meneliti tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja. Jika lingkungan kerja baik dan motivasi kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi untuk pegawai supaya.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Haji Medan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas maka terbentuklah indentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Masih rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang tidak tepat waktu terselesaikan.
2. Masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan, oleh itu pegawai masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya.

3. Masih ada pegawai tidak tepat waktu untuk melaksanakan absensi pegawai yang beberapa pegawai dengan tinggat kedisiplinan menurun, hal ini terlihat pegawai datang tidak tepat waktu.
4. Masih ada pegawai yang mengerjakan tugas tidak selesai tempat waktu.
5. Masih rendahnya tinggat kinerja pegawai dapat dilihat dari pencapaian kinerja pegawai.
6. Kurangnya kerja sama antara pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya.

### **1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Meningkatkan suatu yang keterbatasan dalam kemampuan dan waktu yang dimiliki, Oleh karena itu penulis membatasi dalam masalah penelitian kepada ‘‘Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan’’

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan.



2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan masalah diatas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teori

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penulis dapat memberikan masukkan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagidunia akademisi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Untuk memperdalam pengetahuan peneliti agar lebih memahami perkembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kerja pegawai.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak pihak yang ber kepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadikan bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan yang di lakukan perusahaan, dan pelayanan kesehatan pada rumah sakit juga di harapkan dapat mengambil tindakan-tindakan koreksi yang dibutuhkan untuk lebih meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

- c. Bagi Perkembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan menjadi sebuah frekuensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standart kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2017:94) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya Sedarmayanti (2018:260) menyatakan Kinerja merupakan hasil seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mengujud sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dapat dituangkan dalam bentuk suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan pengertian pendapat yang di

atas, dapat disimpulkan kinerja adalah merupakan hasil kerja dengan baik secara kualitas maupun kuantitas yang tercapai dalam suatu pegawai, untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Dari definisi di atas, terdapat empat elemen adalah :

1. Hasil Kerja yang tercapai secara individual atau secara instansi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah salah satu ( hasil akhir ) yang diperoleh secara sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah diterapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

#### **2.1.1.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai''. Instrumen penilaian kerja, penilaian dapat bisa digunakan untuk wawancara kerja, peringatan kerja, penilaian kerja, penilaian pegawai yang mampu bisa melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. Rivai (2011:309-311), oleh karena

itu menurut Rivai (2011;311 ) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja di berdasarkan pada dua alasan pokok yaitu :

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masalah yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawai memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembakang karir dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer bersangkutan dengan pegawainya.

Bersadarkan beberapa definisi yang dapat di ketahui bahwa kinerja pegawai adalah dimana hasil kerja dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.1.3 Tujuan Dan Sasaran Kinerja**

Tingkat target kinerja yang dinyatakan sebagai tujuan nyata yang terukur, di masa capaian actual dapat dibandingkan, termasuk tujuan yang dinyatakan sebagai kualitatif, nilai,atau tingkat. Menurut Wibowo (2011:10) selalu kinerjanya mencakup unsur-unsur diantara lain yaitu :

- a. *The perfomes* adalah menjalankan kinerja
- b. *The action* atau *performance* adalah tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- c. *A time element* adalah menunjukkan waktu kepada pekerjaan dilakukan.

- d. *An evaluation method* adalah cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
- e. *The place* adalah menunjukan tempat di mana dilakukan.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis ( 2010: 153), kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyakfaktor yangmempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas SDM dan eksternal, yaitu kepemimpinan, sistem,tim,dan situasional.Adapun faktor-faktornya yaitu :

##### 1. Faktor Persoal Atau Individu.

Yang meliputi unsur-unsur pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komimen yang memiliki oleh setiap individu pegawai.

##### 2. Faktor Kepimpinan

Yang meliputi aspek kualitas manajer dan *tem leader* dalam memberikan dorongan,semangat,arahan dan dukungan kerja kepada masyarakat.

##### 3. Faktor Tim

Yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim.

##### 4. Faktor Sistem

Yang meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, dan infastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisai,dan kutur kinerja dalam organisasi.

##### 5. Faktor Kontekstual

Yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

### 2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai

Pengukuran berasal dari hasil akhir (*result based performance evaluation*). Dalam kriteria pengukuran ini, tujuan organisasi yang ditetapkan oleh salah satu pihak manajemen atau kelompok kerja kemudian karyawan dipacu dan dinilai performannya yang berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan yang sudah di tetapkan. Menurut Mangkunegara (2013:75) ada beberapa indikator kinerja yakni sebagai berikut:

#### 1. Kualitas kerja

Menunjukkan ketepatan waktu kerja, kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

#### 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

#### 3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta saran dan prasaran yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan dan menanggapi perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

### **2.1.2. Lingkungan kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

lingkungan kerja adalah lembaga - lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berubah lingkungan sosial dan teknologi. Robbins (2018:3)

Adapun Menurut Sedarmayanti (2014:3) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seorang berkerja, metode pekerjaannya, serta peraturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok.



Selanjutnya menurut Nitisemito (2013:195) menyatakan bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau merendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur,

kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitiseminto (2013:21-23) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, antara lain adalah :

#### 1. Warna

Merupakan faktor yang sangat penting untuk membersarkan efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, tetapi jauh lebih luas pada itu.

#### 2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam berkerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih dari pada itu.

### 3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

### 4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan pada karyawan akan terjamin

### 5. Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keaman akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka berkerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam berkerja.

### 6. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam suatu berkerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan pasti menimbulkan kesalahan dalam berkerja.

### 7. Tata Ruangan

Merupakan penetapan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam berkerja.

#### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Ada beberapa indikator-indikator lingkungan kerja yang menurut Sedarmayanti *et.al* (2015:108) yaitu sebagai berikut :

##### 1. Penerangan

Penerangan merupakan cukup sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

##### 2. Suhu Udara

Suhu udara merupakan seberapa tempat di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan.

##### 3. Suara Bising

Suara bising merupakan tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

##### 4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna merupakan pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk berkerja.

##### 5. Ruang Gerak Yang Di Perlukan

Ruang gerak merupakan posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti,meja,kursi lemari dan sebagainya.

#### 6. Kemampuan Berkerja

Kemampuan berkerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tentang dalam melakukan pekerjaan.

#### 7. Hubungan Pegawai Dengan Pegawai Lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang ditambahnya.

#### **2.1.2.5 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Lingkungan Kinerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga dapat mempegaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana saja berkerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat pekerjaanya untuk melakukan akvifitas pekerjaan, sehingga waktu pekerjaan akan membaik. Tapi jika lingkungan kerja tidak baik, itu akan mempengaruhi kinerjanya. Adapun Menurut Sedarmayanti (2011:2) Menyatakan Lingkungan kerja adalah keseluruhan dengan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya, serta peraturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Ada juga Menurut Kasmir (2018:192) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat kerja yang ada di ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sama rekan kerja.Suddi

(2010:6) berpendapat lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih baik tenang, akhir, tekun dan serius yang menghadapi tugasnya.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif serta terintegrasi dengan segala upayahnya untuk mencapai keputusan. Hasibuan (2016:146). Menurut Fahmi (2012:143) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sifat (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi adalah merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Untuk mau bergiat dalam berkerja dan antusias untuk mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi sangat penting karena dalam manjer membayangkan pekerjaan pada bahwa untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas.

#### **2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi adalah memiliki tujuan yang sangat penting yaitu meningkatkan kepuasan kerja, moral, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, disiplin karyawan, serta mempertahankan kestabilan karyawan organisasi. Motivasi juga mendefinisikan pengadaan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. Adapun Menurut Afandi (2016:16) tujuan motivasi kerja terbagi beberapa motivasi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Mengkatakan produktifilitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan.
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativilitas dan fasilitas karyawan.
- g. Meningkatkan tingkat kesejaterahan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- i. Menunngkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

### **2.1.3.3 Prinsip Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2013:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan keselamatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

## 2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerja.

## 3. Prinsip Mengakui Adil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

## 4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpinan yang memberikan otoritas maupun wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai yang diharapkan oleh pemimpin.

### **2.1.3.4 Metode Motivasi**

Menurut Hasibuan (2014:149) ada dua metode motivasi, yaitu :

#### 1. Motivasi Langsung

Metode langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi



sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

## 2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Metode tidak langsung yang berpengaruh untuk merangsang semangat berkerja karyawan sehingga produktif.

### **2.1.3.5 Teori – Teori Motivasi Kerja**

Pegawai memiliki peran penting dalam suatu organisasi, sebagai pikir, perencana atau pendali aktivitas dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu adanya motivasi untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Adapun menurut Edy Sutrisno ( 2012 : 121 ) teori motivasi terbagi dua yaitu :

#### 1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatan dari faktor kebutuhan serta kepuasan individu yang menyebabkan tindakan dan perilaku yang tertentu. Teori kepuasan ini terbagi menjadi dua macam yaitu :

##### a) Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk menuntuhkan suatu dalam kebutuhan yang menyebabkan orang mau berkerja keras.

b) Teori Hierarki

Teori motivasi ini dikembangkan oleh Maslow, yang mengatakan kebutuhan suatu manusia itu dapat diklasifikasi ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut :

a) Kebutuhan Fisiologis ( *Physiological* )

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling berdasar ini dapat merupakan kebutuhan, misalnya makanan, minuman, perumahan, pakaian, yang dapat harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya yang mempertahankan dirinya dari kelaparan, keharusan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya.

b) Kebutuhan Rasa Aman ( *Safety* )

Kebutuhan ini tingkat dasar yang terpenuhi, oleh seseorang yang berusaha memenuhi kebutuhan paling tinggi dari kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

c) Kebutuhan Hubungan Social ( *affiliation* )

Kebutuhan hubungan social ini disebut sosial *needs* atau *affiliation needs*.

Kebutuhan ini adalah salah stu kebutuhan hidup sama orang lain.

d) Kebutuhan Pengakuan ( *esteem* )

Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri dari lingkungan.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri ( *Self actualization* )

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling tinggi. Yang diamana kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain.

## 2. Teori Motivasi Prestasi

### a. Teori Harapan

Teori harapan ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang berkerja dengan dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang di inginkan dengan kebututuhan dan hasil pekerjaan itu.

### b. Teori Kendalihan

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambhkan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif.

### c. Teori Pengukulan

Teori ini didasarkan alat hubungan sebab dan akibat perilaku dengan memberikan kompensasi. Misalnya promosi bergantung padaprestasi yang selaulu dapat dipertahankan.

### **2.1.3.6 Indikator–Indikator Motivasi Kerja**

Menurut **Mangkunegara ( 2009 : 93 )** dalam **Bayu Fadillah, et all ( 2013 : 5 )**

Indikator - indikator motivasi kerja terdiri atas :

1. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi kerja

Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik – baiknya

3. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaannya.

4. Keinginan atas kinerja

Keinginan mendaptkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### **2.1.3.7 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai**

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai saling berkaitan. Jika Semakin tinggi motivasi maka kinerja semakin membaik, kalaurendahnya motivasi otomatis kinerja akan menurun. Karena motivasi dan kinerja memiliki berkaitan hubungan dalam pekerjaan. Adapun berkaitan hubungan motivasi dengan kinerja yang dapat dijelaskan Menurut Mutty (2012:215 ) Motivasi mempersolankan bagaimana cara mengarahkan daya dari potensi pada pegawai

agar yang mau kerja sama mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah tententukan supaya pegawai mau berkerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang baik sehingga adanya motivasi yang dapat mempegaruhi dan meningkatkan kinerja Pegawai. Sedangkan Menurut Gibson ( dalam warsito, 2008 : 99) Kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru. meskipun dengan skala penelitian, tempat dan waktu penelitian berbeda, didibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Dewi Yulianti ( 2021 )	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung	Hasil Penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kota Bandung.
2	Faris Fithratulloh Hadian (2022)	Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan daerah air minum kota	Berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan

		bandung	daerah air minum kota bandung.
3	Putri Novrita (2021)	Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Pekan Baru	dengan hasil membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4.	Suci Ria Rosmani, Abd. Hafid Amirulla (2015 )	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Soppeng.	Hasil penelitian menunjukan adanya tempat penaruh positif dan signifikan anatara motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kebersihan.
5.	Anggi Pratama (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Di Kota Bontang.	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Emanuel Dachi (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan .	Secara varsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat maniamolo kabupaten Nias Selatan.

Sumber:Dewi Yulianti ( 2021 ), Faris Fithratulloh Hadiyan (2022), Putri Novrita (2021), Suci RiaRosmani, Abd. Hafid Amirulla (2015 ), Anggi pratama (2015), Emanuel dachi (2018) Diolah, 2022.

## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memengaruhi tindakan kinerja pada pegawai. Untuk meningkatkan kerja akan lebih baik perlu menunjang

lingkungan kerja yang sangat mendukung. Suddi ( 2010:6) yang berpendapat lingkungan yang menyenangkan dan memberikan puas serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih baik tenang, akhir, tekun dan serius yang menghadapi tugasnya. Sedangkan Sedarmayanti (2011:2) Menyatakan Lingkungan kerja adalah keseluruhan dengan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya, serta peraturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Ada juga Menurut Kasmir (2018:192) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat kerja yang ada di ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sama rekan kerja. Dan hasil penelitian Menurut Anggi pratama (2015), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Di Kota Bontang” dengan hasil penelitian membuktikan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam bentuk usaha terdapat mencapai suatu, tujuan perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dan setiap pegawainya, serta meningkatkan kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi dengan motivasi pada pegawai. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia dan karyawan khususnya. Menurut Mutty (2012:215) Motivasi mempersolankan bagaimana cara mengarahkan daya dari potensi pada pegawai agar yang mau kerja sama mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah tententukan supaya pegawai mau berkerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang baik sehingga adanya motivasi yang

dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja Pegawai. Menurut (Gibson dalam Warsito, 2008 : 99) Kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Menurut hasil penelitian terdahulu Putri Novrita (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru” dengan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

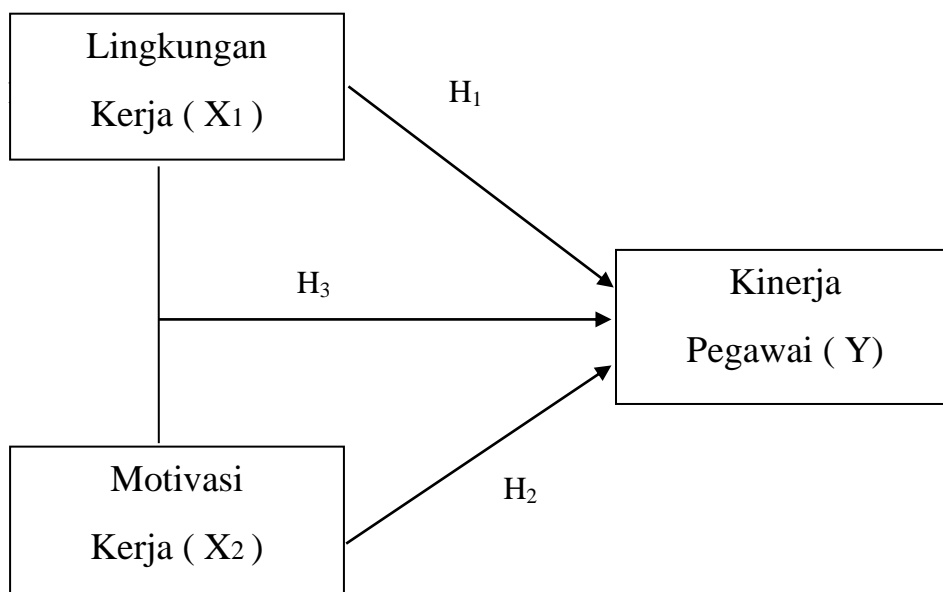
### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang dimana pegawai merasakan nyaman dan semangat berkerja, apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan baik di dalam perusahaan. Menurut Terry (2006 :23) Lingkungan kerja adalah sebagai kekuatan – kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja. Sedangkan motivasi kerja adalah Menurut Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah diterapkan di dalam perusahaan. Menurut penelitian terdahulu Dewi Yulianti (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja di kota Bandung.



Berdasarkan uraian di atas bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki potensi yang baik di dalam perusahaan. Oleh karena itu rumah sakit haji harus memiliki potensi kinerja yang baik, dan digambarkan kerangka konseptual yang dimana lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan terkait dalam pekerjaan.

**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**



Sumber: data yang diolah 2022

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dapat didefinisikan sebagai salah satu jawaban sementara dalam kebenarannya, yang harus di uji dan dirangkuman dapat disimpulkan

bahwa oleh tinjauan pustaka. Hipotesis ini juga adalah berfungsi untuk di berikanbatasan, supaya memperkecil dalam ruang lingkup penelitian, untuk mempermudah pengumpulan data dan pengolahan data yang semacam jumlah atau hubungan variabel penelitian. Untuk mengetahui variabel yang tidak bebas yang harus dibatasi.

Adapun beberapa hipotesis yang dalam penelitian ini yaitu :

1. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Haji Medan.
2. Adapengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan.
3. Adapengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan.