

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSIA
GRAHA KURNIA BATURAJA**



SKRIPSI

Nama : Donna Rahmania Putri
NIM 212022007

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSIA
GRAHA KURNIA BATURAJA**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**



Nama : Donna Rahmania Putri

NIM 212022007

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Donna Rahmania Putri
NIM : 212022007
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSIA Graha Kurnia Baturaja

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali serta tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Donna Rahmania Putri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan RSIA Graha Kurnia Baturaja
Nama : Donna Rahmania Putri
NIM 212022007
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,

Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si
NIDN: 0216128102

Pembimbing II

Sudarta, S.E., M.M
NIDN: 0203026701

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Fatma Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

Motto dan Persembahan

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 6)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai
dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT. Skripsi ini saya persembahkan teruntuk orang-orang yang saya sayangi:

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta yang telah ikhlas dan tulus memberikan segalanya untuk kebahagiaan anaknya
2. Untuk kedua kakak tersayang serta keluarga besarku yang selalu mendo'akanku.
3. Teman-teman dan sahabatku tercinta yang telah membantu dan mendukungku
4. Dosen beserta Almamater kebangganku Universitas Muhammadiyah Palembang.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wa Barakatuh

Alhamdulillah Robbil 'Alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, berkah, hidayat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Graha Kurnia Baturaja” dengan baik dan tepat pada waktunya.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya yang telah selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam membawa cahaya petunjuk kepada seluruh umat manusia.

Dengan rasa penuh cinta dan kasih serta kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta, Bapak Jovari Lufino dan Ibu Rosida (ALMH) terima kasih telah menyayangi, mendukung dan mendo'akan serta selalu ada untukku. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, maka dengan kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darmasaputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama dibangku perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan RSIA Graha Kurnia Baturaja dan para responden terpilih yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai dengan selesai.
8. Kepada kedua kakak penulis Mustafa Al-Ghiffari S.Ak dan Dwi Rizki Septian S.M yang senantiasa menjadi penghibur dan penyemangat dalam hidup, terima kasih atas segala pelajaran tentang arti menerima dan

menyayangi.

9. Kepada Nabilla, Anti, Riska, Anggi, Laras, Ayek, Rendi yang selalu hadir dalam suka dan duka, memberikan semangat, motivasi, serta tawa dalam setiap proses yang dilalui.

Semoga ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya khalayak ramai pada umumnya. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Amin ya Rabbal'alam.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Maret 2026
Penulis,

Donna Rahmania Putri
Nim 212022007

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II
KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS ..	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasionalisasi Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data Yang Diperlukan	38

F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pra-riset Kuesioner	4
Tabel I.2 Hasil Pra-riset Kinerja.....	5
Tabel I.3 Hasil Pra-riset Lingkungan kerja	6
Tabel I.4 Hasil Pra-riset Disiplin kerja.....	7
Tabel III.1 Operasional Variabel Penelitian	32
Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel Karyawan.....	34
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel IV.6 Gambaran Jawaban Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.7 Gambaran Jawaban Lingkungan Kerja	54
Tabel IV.8 Gambaran Jawaban Disiplin Kerja.....	57
Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV.10 Hasil Uji F (Simultan)	61
Tabel IV.11 Hasil Uji t (Parsial).....	62
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian.....	75
Lampiran 2 Sistematika Penulisan.....	76
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 4 Tabel Tabulasi Responden	81
Lampiran 5 Hasil Perhitungan Data Menggunakan (SPSS) V26	87
Lampiran 6 Titik Presentase Distribusi r (df = 1-30)	91
Lampiran 7 Titik Presentase Distribusi f untuk Probabilita = 0,05	92
Lampiran 8 Titik Presentase Distribusi t (df = 1- 84).....	94
Lampiran 9 Surat keterangan telah melakukan riset	95
Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan	96
Lampiran 11 Hasil Plagiat Turnitin	97
Lampiran 12 Bukti Pelunasan BPP.....	98
Lampiran 13 Sertifikat AIK.....	99
Lampiran 14 Sertifikat Komputer.....	100
Lampiran 15 Sertifikat SPSS.....	111
Lampiran 16 Sertifikat SKPI	112
Lampiran 17 Biodata Penulis	113

ABSTRAK

Donna Rahmania Putri/212022007 / 2026/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja RSIA Graha Kurnia Baturaja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Graha Kurnia Baturaja 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Graha Kurnia Baturaja 3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Graha Kurnia Baturaja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan sebanyak 63 responden yang diambil dengan metode probability sampling menggunakan teknik proportional stratified random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Graha Kurnia Baturaja. Hasil koefisien determinasi 78,6% menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Donna Rahmania Putri/212022007 / 2026/ The Influence of Work Environment and Work Discipline on the Performance of RSIA Graha Kurnia Baturaja

This research aims to find out 1) the influence of the work environment and work discipline on employee performance at RSIA Graha Kurnia Baturaja 2) the influence of the work environment on employee performance at RSIA Graha Kurnia Baturaja 3) the influence of work discipline on employee performance at RSIA Graha Kurnia Baturaja. The type of research used is associative research. The variables used are work environment and work discipline as independent variables and employee performance as dependent variables. The sample used was 63 respondents taken with the probability sampling method using the proportional stratified random sampling technique. The data used is primary data using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. The research results prove that 1) work environment and work discipline have a significant effect on employee performance. 2) work environment has a significant effect on employee performance 3) work discipline has a significant effect on employee performance at RSIA Graha Kurnia Baturaja. The result of the 78.6% determination coefficient shows that the work environment and work discipline are able to contribute to the ups and downs of employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan serangkaian tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada (Habsy *et al.*,2024:2). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi penuh individu dalam suatu organisasi, yang mencakup aspek fisik, intelektual, dan emosional, serta keterampilan, yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendukung, tetapi SDM juga sebagai aset strategis yang berdampak langsung pada efektivitas, produktivitas, dan inovasi di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM di organisasi harus diarahkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menumbuhkan disiplin kerja, dan mengembangkan kompetensi karyawan agar organisasi dapat beroperasi secara optimal, kompetitif, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Melalui kinerja yang kuat, perusahaan dapat menilai efektivitas, tanggung jawab, dan kontribusi setiap individu. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan merupakan prioritas penting untuk mempertahankan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi Madyoningrum & Azizah (2022: 329).

Kinerja karyawan sendiri tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti fasilitas, keamanan, dan kenyamanan, serta aspek sosial, termasuk penerapan teknologis medis baru. Selain fisik aspek non fisik berpengaruh terhadap kinerja yang mencakup seluruh kondisi yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, antar karyawan dan manajemen yang efektif. Kondisi ini dapat menjadi pendorong motivasi dan produktivitas, atau sebaliknya menjadi hambatan jika tidak ditangani dengan tepat.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan, melaksanakan tanggung jawab, dan menghargai waktu sebagai dasar utama pencapaian tujuan organisasi. Disiplin yang tinggi menunjukkan rasa tanggung jawab, integritas, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Semakin baik tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula kualitas hasil kerja dan pencapaian organisasi (Gorang *et al.*, 2022: 384). Oleh karena itu, nilai-nilai yang melekat dalam perilaku seseorang menjadi bagian integral dari pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung sering kali membuat seseorang merasa tidak betah dan kehilangan semangat dalam bekerja. Situasi seperti ini tidak hanya menurunkan motivasi dan kinerja, tetapi juga bisa mengganggu keseimbangan emosional. Rasa lelah, cemas, bahkan keinginan untuk menyerah bisa muncul ketika seseorang merasa tidak mendapatkan dukungan yang

dibutuhkan. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat membuat individu kehilangan arah dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang hangat, saling menghargai, dan penuh dukungan menjadi hal yang sangat penting agar setiap karyawan merasa diterima, berharga, dan termotivasi untuk berkembang bersama organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang kuat, kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal, karena disiplin mendorong tanggung jawab (Wahyudi *et al.*, 2024: 687). sementara lingkungan yang nyaman menumbuhkan semangat untuk mencapai tujuan bersama (Romadoni & Komala, 2024: 1410). Kombinasi keduanya akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, produktif, dan berkualitas.

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Graha Kurnia Baturaja merupakan institusi pelayanan kesehatan yang didirikan pada tahun 2018 hingga saat ini yang berkomitmen tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, khususnya di bidang kesehatan ibu dan anak. Keberhasilan rumah sakit ini tidak terlepas dari kinerja para tenaga kesehatan dan staff nya yang senantiasa berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien dengan penuh tanggung jawab dan empati, namun dalam proses aktualnya masih ada beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja para tenaga kesehatan dan staff.

Peneliti juga melakukan survei penelitian sederhana di awal menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan RSIA Graha Kurnia Baturaja untuk memperkuat penelitian dan permasalahan yang terjadi di RSIA Graha Kurnia Baturaja.

Tabel I.1
Pra Riset Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
RSIA Graha Kurnia Baturaja

No	Variabel	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Kompetensi	Pengetahuan medis dan administrasi yang karyawan miliki membantu dalam melayani pasien	21	9
2	Pengetahuan	Karyawan selalu berupaya memperbarui pengetahuan tentang perkembangan pelayanan kesehatan	19	11
3	Rancangan Kerja	Bagian kerja di unit Karyawan sudah sesuai dengan kemampuan masing masing	21	9
4	Kepribadian	Karyawan mudah beradaptasi dan bekerja sama dengan orang baru	22	8
5	Motivasi Kerja	Karyawan merasa senang dan puas ketika berhasil membantu pasien atau keluarga pasien	21	9
6	Kepemimpinan	Pimpinan Karyawan memberikan arahan kerja jelas dan tegas	20	10
7	Gaya Kepemimpinan	Manajemen memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan Karyawan	18	12
8	Budaya Organisasi	Karyawan terbiasa bersikap ramah dan empati pada pasien dan keluarga pasien RSIA Graha Kurnia	22	8
9	Kepuasan Kerja	Karyawan merasa pekerjaannya dihargai oleh pimpinan dan organisasi	20	10
10	Lingkungan Kerja	Tingkat kebisingan di lingkungan RSIA Graha Kurnia tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.	11	19
11	Loyalitas	Karyawan berusaha menjaga nama baik RSIA Graha Kurnia dalam setiap tindakan	25	5
12	Komitmen	Karyawan tetap bekerja maksimal dalam kondisi sibuk	19	11
13	Disiplin Kerja	Karyawan Hadir tepat waktu sesuai jadwal RSIA Graha kurnia	12	18

Sumber : Data Pra-riiset Kuesioner

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan terhadap karyawan RSIA Graha Kurnia Baturaja, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan yang cukup menonjol pada aspek lingkungan kerja dan disiplin kerja. Pada aspek disiplin kerja, sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan belum sepenuhnya datang tepat waktu sesuai jadwal, sehingga menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan masih rendah. Selanjutnya, pada aspek lingkungan kerja masih ditemukan mayoritas responden yang menilai bahwa tingkat kebisingan di lingkungan rumah sakit dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel I.2
Data Pra- Riset Kinerja Karyawan RSIA Graha Kurnia Baturaja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
Kualitas			
1	Karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga hasilnya tidak perlu diperbaiki	11	19
Kuantitas			
2	Karyawan mampu menyelesaikan beban pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan meskipun dalam kondisi kerja yang padat	17	13
Ketepatan Waktu			
3	Karyawan menyelesaikan tugas pelayanan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	11	19
Efektivitas			
4	Karyawan mampu bekerja secara efektif meskipun menghadapi tekanan pekerjaan dan tuntutan pelayanan pasien.	10	20
Komitmen			
5	Karyawan tetap bertanggung jawab menjalankan tugas meskipun menghadapi kelelahan atau beban kerja yang tinggi.	19	11

Sumber : Data Pra-riset Kuesioner

Berdasarkan hasil pra-riset yang tercantum dalam Tabel 1.2, ditemukan adanya fenomena dari variabel kinerja karyawan di RSIA Graha Kurnia. Sebagian karyawan belum selalu teliti dan konsisten dalam menjalankan tugas sesuai standar rumah sakit. Hal ini bisa mempengaruhi kualitas pelayanan dan kenyamanan pasien saat menerima layanan. Selain itu, masih ada karyawan yang belum menyelesaikan tugas tepat waktu. Keterlambatan ini dapat mengganggu kelancaran pelayanan dan mempengaruhi pengalaman pasien dalam menerima layanan. Pra-riset juga menunjukkan dalam kondisi tekanan kerja dan tuntutan pelayanan yang tinggi, sebagian karyawan belum mampu mengelola waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal sehingga penyelesaian tugas belum berjalan secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya beban dan tekanan pekerjaan dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja secara efisien.

Tabel I.3
Data Pra- Riset Lingkungan Kerja RSIA Graha Kurnia Baturaja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
Suasana Kerja			
1	Lingkungan kerja di RSIA membantu karyawan tetap fokus dan profesional saat menghadapi pasien	12	18
Hubungan dengan rekan kerja			
2	Kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik dalam mendukung kelancaran pelayanan.	20	10
Hubungan dengan atasan			
3	Atasan memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam pelaksanaan tugas kerja.	21	9
Jam kerja atau istirahat			
4	Jam kerja dan sistem shift di RSIA ini sudah sesuai dengan beban kerja karyawan	13	17
Tersedianya fasilitas kerja			
5	Fasilitas kerja yang tersedia di RSIA ini mendukung kelancaran pekerjaan saya.	11	19

Sumber : Data Kuesioner Pra-Riset

Berdasarkan tabel hasil pra-riset pada Tabel I.3, bahwa disiplin kerja di RSIA Graha Kurnia masih belum optimal. Sebagian karyawan menyatakan aktivitas pelayanan yang tinggi, kepadatan pengunjung, menimbulkan tingkat kebisingan yang tinggi. Kondisi ini berpotensi mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas pelayanan, sehingga dapat menurunkan fokus kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam pelayanan kepada pasien. Selain itu jam kerja atau waktu istirahat, pengaturan sistem kerja serta pembagian shift yang diterapkan belum sepenuhnya seimbang dengan beban kerja yang dihadapi karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian karyawan mengalami kelelahan kerja sehingga berpotensi memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan.

Di sisi lain, menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas kerja, yang menyebabkan proses kerja belum berjalan secara optimal. Kondisi ini berpotensi menghambat kelancaran pelayanan kepada pasien serta menambah beban kerja karyawan dalam menjalankan tugas pelayanan sehari-hari.

Tabel I.4
Data Pra-Riset Disiplin Kerja RSIA Graha Kurnia Baturaja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
Kehadiran			
1	karyawan hadir dan memulai pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja atau shift yang telah ditetapkan.	10	20
Kepatuhan pada aturan kerja			
2	Karyawan selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di rumah sakit.	12	18
Ketaatan pada standar kerja			
3	Karyawan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan secara optimal meskipun dalam kondisi kerja yang sibuk.	14	16
Tingkat kewaspadaan tinggi			
4	Karyawan menjaga ketelitian dan kehati-hatian dalam bekerja untuk menghindari kesalahan kerja.	18	12
Bekerja etis			
5	Karyawan menjaga sikap sopan dan profesional saat memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarga pasien	19	11

Sumber : Data Kuesioner Pra-riset

Berdasarkan hasil pra-riset yang tercantum dalam Tabel I.4, masih ditemukan sejumlah karyawan di RSIA Graha Kurnia yang belum sepenuhnya konsisten dalam hadir dan memulai pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja atau shift yang telah ditetapkan. Sehingga berpotensi mengganggu kelancaran alur pelayanan serta menambah beban kerja bagi karyawan lain yang hadir tepat waktu. Selanjutnya, pada aspek kepatuhan terhadap aturan, hasil pra-riset menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum secara optimal mematuhi peraturan kerja yang berlaku di rumah sakit. sehingga dapat berdampak pada proses pelayanan serta berpotensi memengaruhi kualitas dan keselamatan pelayanan kesehatan. Pada aspek ketaatan pada standar kerja, sebagian karyawan mengalami kesulitan menjaga kualitas pekerjaan saat beban kerja meningkat atau kondisi kerja sibuk. Akibatnya, beberapa tugas tidak dapat diselesaikan sepenuhnya sesuai standar dan memerlukan bantuan rekan kerja atau waktu tambahan untuk penyelesaian.

Berdasarkan fenomena yang ada di latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSIA Graha Kurnia Baturaja.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Graha Kurnia Baturaja?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Graha Kurnia Baturaja?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Graha Kurnia Baturaja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja RSIA Graha Kurnia Baturaja
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja RSIA Graha Kurnia Baturaja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja RSIA Graha Kurnia Baturaja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam pemahaman tentang bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengasah kemampuan analisis, berpikir kritis, serta mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia dalam situasi nyata di dunia kerja.

2. Bagi Lokasi Penelitian (RSIA Graha Kurnia Baturaja)

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen RSIA Graha Kurnia Baturaja dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan melalui penyempurnaan kondisi lingkungan kerja serta penerapan disiplin yang lebih optimal. Dengan langkah tersebut, rumah sakit dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, mendorong peningkatan produktivitas, sekaligus memperkuat kebersamaan dan kerja sama antar karyawan

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dan bahan kajian ilmiah bagi civitas akademika di lingkungan universitas, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur kampus serta menjadi bahan pembelajaran bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sejenis di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. S., & Septayudha, I. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan. *Jurnal* 3(1), 2331–2340.
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 110–115.
- Batubara, S., M., Baktiar, & Fahmi, N. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. *Journal of Innovative and Creativity* 5 (2), Page: 1438-1448
- Elaga, M. P., Zunaidah, & Hadjri, M. I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu. Tesis. Universitas Sriwijaya.
- Firman, D., Mandasari, J., & Arif, M. (2023). *The influence of work environment and leadership style on employee job satisfaction through motivation as an intervening variable. Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1, 2337–2353.
- Febriyanti, F., & Rani, R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(1), 182-194
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorang, A. F., Hermayanti, P., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.1
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2023). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*
- Habsy, B. A., Armania, S. D., Sholikah, E. B., Hafizhah, M., & Maharani, P. (2024). Analisis konsep dasar organisasi dan hubungannya dengan manajemen. *Journal of Comprehensive Science*, 3(12), 5319–5332.
- Hapsari, R. D. V., & Assidiqi, Z. N. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 864-871
- Hidayati, M., & Sanusi, E. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara TK I Pusdokkes Polri. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 26(1), 1–8.

- Julhadi, S., dkk. (2021). Metodologi penelitian pendidikan. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. PT Rajagrafindo Persada.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis*, 12, 328-342
- Mardika, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(3), 92–106.
- Maretha, R. O., & Alam, I. A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi COVID-19. *Sibatik Journal*, 1(11), 2349-2356
- Muin, S. A., Anwar, A. F., & Suryani, A. I. (2023). Lingkungan kerja dan kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Makassar. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1296-1308
- Noviyanti, & Hikmah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Grace Solution. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1-10
- Nurdin, M., Erislan, & Ramli, S. (2023). Manajemen kinerja karyawan. *Mitra Ilmu*.
- Puspitasari, Y. M., Sugi, L., & Ningsih, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Kencana Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 185-198
- Rahman, A., Wirastika Sari, N. M., Fitriani, F., Sugiarto, M., Sattar, S., Abidin, Z., Irwanto, I., Nugroho, A. P., Indriana, I., Ladjin, N., Haryanto, E., Ode Amane, A. P., Ahmadin, A., & Alaslan, A. (2022). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Romadoni, R., & Komala, L. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi operasional PT PG Berjangka. *Jurnal Cakrawala*, 1(4), 1409-1418
- Rugian, M. S., Saerang, I., & Lengkong, V. (2020). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, kualitas kehidupan kerja, dan konflik kerja-keluarga terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 5(2), 487–498.

- Rusdian, & Prasetyo, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Kotawaringin Timur. *Jurnal Profit*. Vol. 8/No. 2/2023/104-113
- Rahman, M. F., Ismail, H. A., La Mente, & Kamidin, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Rumah Sakit Haji Kota Makassar). *Center of Economic Students Journal*, 6(3), 343–354.
- Sanjaya, V., & Desty, W. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja nonfisik, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.
- Sari, M. (2022). Kinerja pegawai Pusren SDMK. *Jurnal ARASTIRMA*, 2(2), 158–170.
- Sudariana, N., dkk. (n.d.). Analisis statistik regresi linier berganda. Universitas Nusa Putra
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syawaludin, S. (2022). *The influence of work discipline and work environment on employee performance at Setia Mitra Hospital, South Jakarta. International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 263–270.
- Wahyudi, A., Rony, Z. T., & Ali, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: *Literature review sistematis. Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting*, Vol. 1, No. 7, Juli 2024, Hal 686-694