

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Drajat Sarjana S-1



Disusun Oleh :
Bagas Raharjanto
NPM. 16.0101.0165

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT**
(Studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)

Yang disusun oleh:

Nama : Bagas Raharjanto
NPM : 16.0101.0165
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensi.

Magelang, 16 Juli 2020

Dosen Pembimbing 1



Drs. Hamron Zubadi, M. Si.
NIDN. 0020055501

Dosen Pembimbing 2



Mulato Santosa, SE., MSC.
NIDN. 0630037601

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)**

SKRIPSI



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :
Bagas Raharjanto
NPM. 16.0101.0165

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Bagas Raharjanto

NPM 16.0101.0165

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **23 Juli 2020**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Drs. Hamron Zubadi, M. Si.

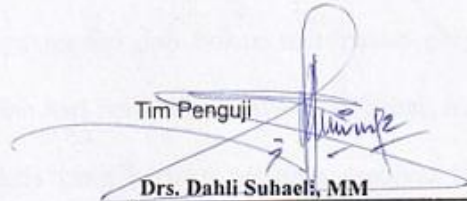
Pembimbing I



Mulato Santosa, SE., MSc

Pembimbing II

Tim Penguji



Drs. Dahli Suhaeli, MM

Ketua



Drs. Hamron Zubadi, M. Si.

Sekretaris



Mulato Santosa, SE., MSc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal **26 AUG 2020**



Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bagas Raharjanto

NPM : 16.0101.0165

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan dan saya susun dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN

KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT

(Studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi yang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi. Akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 15 Juli 2020

Pembuat pernyataan,



Bagas Raharjanto

16.0101.0165

RIWAYAT HIDUP

Nama : Bagas Raharjanto
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 26 April 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Huntap Griya Merapi Putih, RT 1, Judah,
Ngawen, Muntilan, Magelang
Alamat Email : raharjantobagas@gmail.com
Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar (2003-2010) : SD Negeri Sirahan 1
SMP (2010-2013) : SMP Negeri 2 Salam
SMA (2012-2015) : SMK Muhammadiyah 1 Muntilan
Perguruan Tinggi (2016-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi:

- Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) sebagai anggota Divisi Komunikasi Visual (2016-2017)
- Pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Komisariat Ekonomi (IMM) dan sebagai anggota (2017-2018)
- Kepala Divisi Minat & bakat Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi & Bisnis (FEB) (2018-2019)

Magelang, 15 Juli 2020

Peneliti



Bagas Raharjanto
NPM. 16.0101.016

MOTTO

“Orang yang paling terbaik adalah yang berguna bagi orang lain”

“Jika kamu mempermudah urusan orang lain, maka Allah juga akan mempermudah segala urusanmu”

“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu.”
(Bobby Unser)

“Jika kamu ingin bisa mengatur orang lain, aturlah dulu dirimu sendiri.”
(Abu Bakar)

Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan kepada Orang atau benda.
(Albert Einstein)

Ketika kau sedang mengalami kesusahan dan bertanya-tanya kemana Allah, cukup ingatlah bahwa seorang guru selalu diam saat tes.
(Nourman Ali Khan)

“Bertambah tua itu bukan berarti kehilangan masa muda. Tapi babak baru dari kesempatan dan kekuatan.”
(Betty Friedan)

Jangan tuntutan Tuhanmu karena tertundanya keinginanmu, tapi tuntutan dirimu karena menunda adabmu kepada Allah.
(Ibnu Atha'illah As-Sakandari)

KATA PENGANTAR

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bimbingan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulisan ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santoso, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Dr. Rochiyati Murniningsih. SE. MP., selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Drs. Hamron Zubadi, M.Si., selaku Dosen pembimbing 1 yang telah membimbing dengan sabar, selalu memotivasi dan mengarahkan dari awal menulis skripsi hingga selesai.

6. Mulato Santoso, S.E., M.Sc., selaku Dosen pembimbing 2 yang telah memberi masukan dan saran dalam perbaikan skripsi
7. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
8. Bapak Suwanto & Ibu Titik Juniasih selaku orang tua saya, terimakasih telah memberikan dukungan, memanjatkan doa dan memberikan fasilitas untuk menyelesaikan kuliah dan skripsi.
9. Pinasti Pinahayu selaku adik saya & Hanna Puspa Dwi Kartika Nusantasi selaku orang terkasih yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Magelang, 15 Juli 2020
Peneliti

Bagas Raharjanto
NPM. 16.0101.016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	8
1. Telaah Teori	8
a. <i>Teori Atribusi</i>	8
b. <i>Kinerja Karyawan</i>	9
c. <i>Motivasi</i>	12
d. <i>Beban kerja</i>	14
e. <i>Lingkungan Kerja</i>	15
2. Penelitian Terdahulu	19
3. Hipotesis	20
4. Kerangka Konseptual.....	24
BAB III	25
Metode Penelitian.....	25
a. Jenis Penelitian	25

b. Lokasi Penelitian.....	25
c. Populasi dan Sampel.....	25
d. Definisi Operasional dan pengukuran variabel.....	26
1. <i>Definisi Operasional</i>	26
2. <i>Pengukuran Variabel</i>	29
3. <i>Metode Analisis</i>	30
4. <i>Alat Analisis</i>	31
5. <i>Pengujian Hipotesis</i>	32
BAB IV	34
Hasil dan Pembahasan	34
A. Statistik Deskriptif Data.....	34
B. Statistik Deskriptif Responden	34
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	36
D. Uji Kualitas Data	38
E. Hasil Analisis Data.....	40
F. Hasil Pengujian Hipotesis.....	41
BAB V.....	49
KESIMPULAN.....	49
A. Kesimpulan	49
B. Keterbatasan Penelitian	49
C. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 4 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4 2 Responden Berdasarkan Umur.....	35
Tabel 4 3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel 4 4 responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	36
Tabel 4 5 Statistik Deskriptf Variabel.....	37
Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas Data	38
Tabel 4 7 Hasil Uji Reliabel Data	39
Tabel 4 8 Regresi Berganda	40
Tabel 4 9 Uji Goodness Of Fit	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	56
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner	61
Lampiran 3 Hasil Analisis Data	66
Lampiran 4 Uji Regresi.....	71
Lampiran 5 r Tabel 1-97	72
Lampiran 6 t Tabel.....	75

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)

**Oleh:
Bagas Raharjanto**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan penelitian dilakukan dengan mengambil 36 % dari jumlah populasi yaitu sampel dia, nil sebanyak 80 perawat. Dengan metode penentuan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan *software* SPSS 24. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif terhadap perawat, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, dan motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama- sama terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, Kinerja Perawat

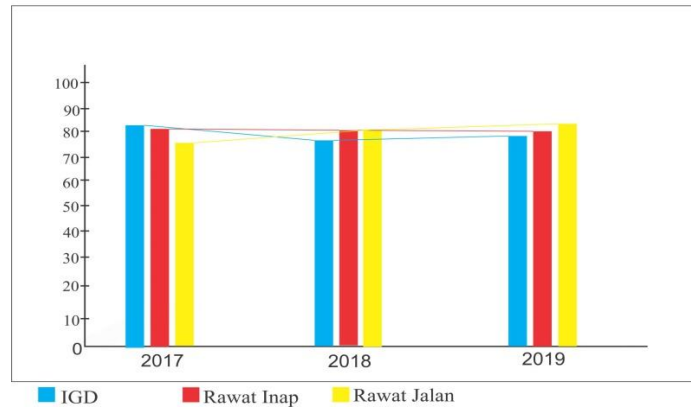
BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dikarenakan asset yang paling berharga bagi organisasi, dimana sumber daya manusia itu berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan dalam perusahaan maupun instansi baik dari sektor produksi, perdagangan, keungan dan tidak luput pula dari sektor jasa. Pada era sekarang ini sektor jasa menjadi sangat berarti dan hampir tidak mungkin lagi bagi kita untuk menghindarinya. Salah satu yang penting bagi masyarakat adalah jasa pelayanan kesehatan. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang mempunyai kepentingan dalam pelayanan jasa, sehingga dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ujung tombak agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di RS memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Kinerja yang maksimal dari para perawat akan sangat dibutuhkan untuk rumah sakit, terlebih lagi untuk para pasien yang dirawat agar mereka mendapat penanganan yang baik dan optimal, berikut ini merupakan grafik mengenai Grafik Indeks Kepuasan Masyarakat 2017-2019 pada RSUD Muntilan :

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Atas Layanan RSUD Muntilan



Gambar 1.1 Grafik Indeks Kepuasan Masyarakat 2017-2019

Dari grafik tersebut, dapat dilihat bahwa untuk IGD mengalami penurunan indeks yang mulainya pada tahun 2017 mendapat nilai sebesar 83, sedangkan untuk tahun 2018 mendapatkan nilai 78, dan pada tahun 2019 mengalami penurunan kembali dan mendapat nilai 75. Untuk Rawat Inap mengalami kestabilan nilai dari tahun 2017-2019 yaitu sebesar 80 poin. Dan untuk Rawat Jalan mengalami kenaikan nilai, yang pada tahun 2017 mendapat nilai 78, untuk tahun 2018 mendapat kenaikan nilai menjadi 80, dan mengalami kenaikan kembali pada 2019 yaitu menjadi 84 poin. Dari ketiga Instalasi tersebut hanya Instalasi Rawat Jalan yang mengalami kenaikan nilai, sedangkan untuk Instalasi Rawat Inap mengalami stagnan, dan untuk IGD mengalami penurunan nilai. Oleh karena itu RSUD Muntilan sangat membutuhkan Sumber Daya manusia (SDM) sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan indeks yang mengalami penurunan dan mempertahankan yang sudah mengalami kenaikan, dan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang vital dalam aktifitas operasional

rumah sakit, dalam kasus ini terutama bagi kinerja para perawat. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien Potter (2014). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%, oleh karena itu, RS haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien Suroso (2011).

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, (Wibowo, 2014:70). “Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya.

Gibson (2010:164) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Diantaranya faktor internal yaitu kepuasan kerja dan motivasi karyawan dan juga faktor eksternal yaitu lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal. Menurut (Yolanda & Nasution, 2014) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan padanya.

Penjelasan tersebut tentunya didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang, seperti dari hasil penelitian (Wijaya, 2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sesuai dengan hasil penelitian (Sandhi, 2013) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Permendagri (2008), Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat bekerja secara maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Seperti halnya di RSUD Muntilan, untuk beban kerja setiap perawat di suatu bangsal cenderung sama, akan tetapi untuk bangsal yang berbeda maka beban kerjanya juga berbeda, tergantung tanggung jawab masing-masing disetiap bangsal. Hasil ini memberikan arti apabila beban kerja yang diterima meningkat maka kinerja karyawan menurun. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Penjelasan tersebut

tentunya didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang, seperti dari hasil penelitian (Aprilia, 2016) yang menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Poakita dkk., 2019) dan (Ahmad et al., 2019) yang menyatakan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain itu ada motivasi, dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya Wibowo (2014:322). menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak”. Dalam kaitannya dengan Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan, peneliti menemukan fenomena yang didapat setelah melakukan wawancara dengan salah seorang HRD rumah sakit tersebut, sehingga didapatkan informasi bahwa sarana dan prasarana yang masih kurang bagi tenaga medis yang bekerja serta perawat yang hampir habis masa kerjanya (pensiun) mengalami penurunan motivasi kerja, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan standar kinerja dan sering tidak memenuhi target kerja.

Penjelasan itu juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, seperti dari hasil penelitian (Wijaya,2017) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Ismawati et al., 2016) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang ditemukan maka saya tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan?
4. Apakah motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan

4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya pada ilmu sumber daya manusia dan dapat memberikan informasi bagi pembaca mengenai motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yaitu dapat memberikan wawasan yang telah didapat melalui teori-teori yang diperoleh di perkuliahan dan dapat dijadikan referensi bagi pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan, khususnya mengenai motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Telaah Teori

a. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu Luthans, (2011).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan *internal* (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan *eksternal* (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama

menentukan perilaku manusia. Fritz Heider menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi *internal* maupun *eksternal* telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Zainal, 2015:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*". Menurut Munandar, (2013:287),

penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

1. Tujuan penelitian kinerja

Didalam Mangkunegara (2015:10), secara spesifik, tujuan penelitian kinerja sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu

- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal hal yang perlu diubah.

2. Pengukuran Kinerja

Menurut Munandar (2013), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- a) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
- b) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- c) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
- d) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- e) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- f) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

c. Motivasi

Motivasi seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya. Menurut Ubaidillah dalam Purwanto & Ngalim (2007), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Kemudian dikutip Hendry (2010), motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya. Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

a) Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu Purwanto (2006).

b) Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2006), yaitu:

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

d. Beban kerja

Menurut (Permendagri, 2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimal yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang

telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi :

b. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

c. Kondisi Pekerjaan.

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

d. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

e. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

e. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang

optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sutrisno (2016) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Berdasarkan kedua pendapat para ahli diatas, definisi lengkap lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan mengakibatkan kinerja dari karyawan menjadi tidak optimal. Menurut Sedarmayanti (2011). Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan meningkatkan kinerja dari karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sarwoto (2018) Lingkungan kerja yaitu: Lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan meliputi:

- a. Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon, buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.

- b. Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas.

1. Tata ruang yang baik

2. Cahaya dalam ruangan yang cukup
 3. Suhu dan kelembaban udara yang menyenangkan
 4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain
- 1) Suasana kerja

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain. Sehingga dapat mempengaruhi efisiensinya pelaksanaan mekanisme kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap lingkungan kerjanya adalah sebagai berikut Indriastuti (2014) yaitu:

- a. Faktor Psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap pekerjaan dan perasaan kerja.
- b. Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan Fisik lingkungan kerja dan kondisi Fisik pegawai meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai.

Faktor Finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi, penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lainnya. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para karyawan merasa apa yang

seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut. Bila karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang positif.

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang kami lakukan mengacu pada penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017) dengan variabel independent yang dipakai yaitu Motivasi dan lingkungan kerja, serta variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan, dengan hasil yang diperoleh yaitu bahwa Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ismawati dkk (2017) dengan variabel independen yang meliputi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan, dengan hasil yang diperoleh yaitu Menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Aprilia (2016) dengan variabel independen yang meliputi Beban Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja, dan variabel dependennya adalah Kinerja Perawat, dengan hasil yang diperoleh bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan Lesmana (2018) dengan variabel dependennya meliputi Motivasi Kerja dan Beban Kerja, dan variabel independennya adalah

Kinerja Perawat, dengan hasil yang diperoleh yang Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Ahmad dkk, (2019) dengan variabel independennya meliputi Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, dan untuk variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan, dengan hasil yang diperoleh yaitu yang Menyatakan bahwa, Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Poakita dkk,(2019) dengan variabel independennya meliputi Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja, dan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan, dengan hasil yang diperoleh yaitu Secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak Wibowo (2014:322). Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan

pekerjaannya. Menurut Teori Atribusi bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal yang salah satu faktornya adalah Motivasi, penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari hasil penelitian (Wijaya, 2017) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan argumen diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 :Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja

Menurut (Permendagri, 2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam (Tarwaka, 2015). Beban kerja ini menentukan bahwa berapa lama seseorang dapat bekerja sesuai dengan kapasitas kerjanya (Suma'mur, 2009). Apabila beban kerja yang diberikan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan adanya tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan tenaga kerja yang menikmati waktu luang setelah bekerja, tetapi tidak akan menunjang kinerja seorang tenaga kerja lain yang merasa waktu luangnya tidak dapat dinikmati. Didalam Teori Atribusi juga mengatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) itu

bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dan berdasarkan penelitian (Poakita et al., 2019) menyatakan bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan argumen diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 :Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Fathoni & Minarsih (2016) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut, didalam Teori Atribusi juga mengatakan bahwa kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia seperti dari hasil penelitian (Wijaya, 2017) yang

menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan argumen diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 :Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

d. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja perawat. Teori Atribusi berbunyi bahwa kekuatan *internal* (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan *eksternal* (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Fritz Heider menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi *internal* maupun *eksternal* telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.

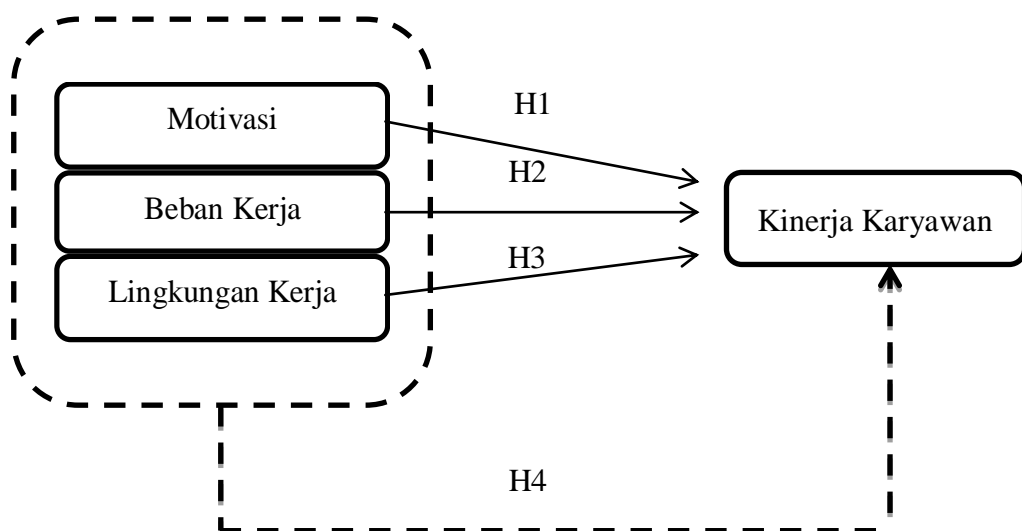
Maka dari itu dari beberapa variabel internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja yang akan diteliti dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Motivasi kerja, Beban kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja

4. Kerangka Konseptual

Dalam pengorganisasian Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara benar, agar kinerja yang dilakukan karyawan berjalan secara optimal, dan tentunya jika kinerja yang dilakukan secara maksimal akan mengembangkan organisasinya, Dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi menempuh beberapa cara misalnya pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan yang kondusif.

Kerangka Konseptual disusun untuk memudahkan dalam mengkaji tentang pengaruh variabel Motivasi Kerja, variabel Beban Kerja dan variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini. Supaya tercapainya semua tujuan organisasi yang telah ditetapkan, oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya peran Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Pemikiran tersebut digambarkan dalam kerangka pikir teori penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III

Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif yaitu menurut (Kasiram, 2008) kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti.

b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan.

c. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut (Sugiyono 2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan dengan jumlah total perawat sebanyak 221 orang.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu yang didasarkan pada kepentingan dan tujuan penelitian (Sugiyono, 2016). Alasan penggunaan teknik tersebut adalah untuk mendapatkan sampel yang *representatif* (mewakili) sesuai dengan kriteria atau pertimbangan yang ditentukan. Dalam kasus di Rumah Sakit Umum

Daerah Muntilan, perawat yang bekerja secara tetap mendapatkan porsi pekerjaan yang lebih besar karena pengalaman yang mereka miliki, dibandingkan dengan perawat yang tidak tetap/magang.

Maka dari itu, kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan
- Perawat laki-laki / perempuan
- Perawat tetap, dikarenakan karyawan tetap sudah mempertimbangkan masa depan terkait dengan akan tetap dipekerjaan atau meninggalkan instansi.
- Perawat yang bekerja diatas 2 tahun, dikarenakan karyawan tersebut sudah memahami tentang keadaan Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 80 perawat. Dalam pengambilan sampel peneliti berpedoman pada (Suharsini, 2006:125), dimana beliau menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya bila subjeknya lebih dari 100, dapat diambil antara 10-15% hingga 20 % - 25 % atau bahkan boleh lebih dari 25 % dari jumlah populasi yang ada.

d. Definisi Operasional dan pengukuran variabel

1. Definisi Operasional

Menurut (Bawono, 2006) definisi operasional merupakan definisi tentang variabel-variabel yang akan digunakan, baik variabel dependen

maupun variabel independen, sehingga nantinya tidak menghasilkan data bias. Definisi operasional dari variabel-variabel penelitian adalah untuk memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel-variabel diukur (Andriani, 2010).

a. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah persepsi dari hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Zainal, 2015). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Untuk mengetahui informasi opini dari responden maka dibuatlah kuesioner kinerja dengan pernyataan yang sama seperti pernyataan kuesioner dari (Henani, 2018) yang dilampirkan dalam kuesioner. Indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja (kesalahan pekerjaan)
- 2) Kuantitas kerja (hasil signifikan)
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Produktivitas

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan persepsi motivasi individual yang

menggerakkan diri karyawan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Fleeson et al., 2017). Untuk mengetahui informasi opini dari responden maka dibuatlah kuesioner motivasi kerja dengan pernyataan yang sama seperti pernyataan kuesioner dari (Henani, 2018) yang dilampirkan dalam kuesioner. Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Prestasi
 - 2) Penghargaan
 - 3) Tanggung jawab
 - 4) Promosi jabatan
 - 5) Upah/gaji
- c. Beban kerja

Persepsi responden terhadap beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012) yang meliputi:

- 1) Target Yang Harus Dicapai
 - 2) Kondisi Pekerjaan
 - 3) Penggunaan waktu kerja
 - 4) Standar Pekerjaan
- d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah persepsi pekerja tentang segala

sesuatu disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik yang bisa berpengaruh terhadap pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2012:25), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Untuk mengetahui informasi opini dari responden maka dibuatlah kuesioner lingkungan kerja dengan pernyataan yang sama seperti pernyataan kuesioner dari (Hasibuan, 2013) yang dilampirkan dalam kuesioner. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pewarnaan
- 2) Kebersihan
- 3) Penerangan
- 4) Keamanan
- 5) Pertukaran udara yang cukup
- 6) Kenyamanan (musik, kebisingan)

2. Pengukuran Variabel

Metode pengukuran variable dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang berisi 5 tingkatan prefensi. Pengukuran variabel dalam hal ini digunakan skala lima tingkatan (likert) yang terdiri dari lima pilihan yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5,

Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

3. Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur layak atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu adalah r hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikan 5% atau 0,05. Bila r hitung lebih besar dari r-tabel maka alat ukur tersebut tidak memenuhi kriteria valid (Ghozali, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2011), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas data

yaitu dengan menggunakan metode internal *consistency reliability* yang menggunakan uji Cronbach Alpha untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2011).

4. Alat Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda yaitu untuk melihat hubungan antara variable independen dengan dependen. Menggunakan regresi linier berganda apabila jumlah variabel independennya minimal 2.

Regresi linier berganda berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X1 = Motivasi

X2 = Beban Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = error (nilai residu)

5. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghazali (2016: 95), nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

b. Uji-t (Parsial)

Menurut Priyatno (2011:252) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. (t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan

dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

c. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (y) yang dilakukan dengan uji F yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji satu arah) dapat dilihat dibawah ini:

1. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternative (H_a) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan
2. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan
4. Variabel motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Muntilan

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya fokus pada pengujian variabel motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan saja. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja perawat.
2. Hanya menggunakan tiga variabel independen saja untuk memprediksi variable dependen.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang sudah diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat

untuk kedepannya. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diusulkan:

1. Bagi RSUD Muntilan

- a. Sebaiknya RSUD selalu menjaga motivasi kerja dari para perawat serta menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan aman, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh perawat juga akan maksimal
- b. Banyak faktor lain yang membuat kinerja perawat dapat maksimal, masih banyak faktor lain seperti budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, maka dari itu RSUD Muntilan harus memperhatikan faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, *work family conflict*, budaya organisasi, dan lain sebagainya
- b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wijaya. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo*. 115.
- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Arief setya sandhi. (2013). “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga)*.” 1–60.
- Arikunto Suharsini. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.* Arthesa, Ade & Edia Handiman. 2009. *Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank. Jakarta: PT. Indeks*. 50–60.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga : STAIN Press.
- Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang*. 2(2).
- Friska Aprilia. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87–100.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multiteoritas dengan program ibm SPSS 21 update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jurnal `Manajemen dan Kewirausahaan* (Issue 1). Jakarta: PT Haji Masagung.
<https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Henani, T. R. P. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo*. <https://doi.org/10.1016/j.mfglet.2017.12.003%0A>
- Hendry, S. (2010). *Manajeme Sumber Daya Manusia: Vol. Cetakan Pe* (Issue Edisi Ketiga). STIE- YKPN: Yogyakarta.
- Ismawati, I., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso)*. 1, 82–94.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence Based Approach* (Issue (Edisi dua belas)). New York: McGraw-Hill.
- M.Purwanto Ngalim. (2007). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran* (PT. Remaja Rosdakarya : Bandung (ed.)).
- Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia. In *Sumber Daya Manusia* (p. 153).
https://www.academia.edu/11935579/ebook_sumber_daya_manusia_mangku
 negara

- Muhammad Munandar. (2013). Jurnal 9. In *Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja* (p. 287).
- Ngalim purwanto. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Permendagri. (2008). *Permendagri 2008* (kementrian dalam negeri (ed.)).
 kementrian dalam negeri. Globalintermedia - www.gi.co.id
- Poakita, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Potter, P.A, Perry, A. G. (2014). Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, dan Praktik. In dkk Renata Komalasari (Ed.), *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* (4th ed., Vol. 2, Issue 2). Jakarta:EGC.
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku SPSS* (Issue Cetakan Pertama). Penerbit MediaKom.
- Sarwoto, P. (2018). *THE CONSTRUCTION OF MODERNITY IN PRE-INDEPENDENT INDONESIA AND ITS ENSUING MANIFESTATION IN CRITICAL DISCOURSE AND LITERARY THEORY*. 30, 276–289.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. In *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. Bandung : Mandar Maju. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.146>

- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Jurnal Emba*. Bandung CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan pendekalan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Beutelstah.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Swansburg, R. (2000). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk perawat klinis* (Alih Bahasa Samba Suharyati (ed.)). Jakarta: EGC.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. Surakarta: Harapan Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
<https://doi.org/10.1115/IMECE2012-85714>
- Yolanda, & Nasution, A. P. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Tk Hidayatullah Batam. *Equilibria*, 1(1), 1–7.
<http://journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/735>
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.