

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INSTALASI
FARMASI RUMAH SAKIT UMUM
SRIWIJAYA PALEMBANG**



Disusun Oleh:

ERINA ASLAMIA

191510114

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Strata Satu
pada
Program Studi Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA DARMA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INSTALASI
FARMASI RUMAH SAKIT UMUM
SRIWIJAYA PALEMBANG**

ERINA ASLAMIA

191510114

SKRIPSI

**Telah Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana pada
Program Studi Manajemen**

Menyetujui,

Palembang, September 2023

Fakultas Sosial Humaniora

Universitas Bina Darma

Pembimbing,



Drs. H. Mukran Roni, M.B.A

Dekan,






Nuzsep Almigo, S.Psi., M.Si., Ph.D

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi Berjudul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang"

Telah dipertahankan didepan penguji pada 01 September 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

KOMISI PENGUJI

- | | | |
|-----------------------------------|---------|---|
| 1. Drs. H. Mukran Roni, M.B.A | Ketua | () |
| 2. M. Amirudin Syarif, S.Si., M.M | Anggota | () |
| 3. Dr. Trisninawati, S.E., M.M | Anggota | () |

Palembang, September 2023

Program Studi Manajemen

Fakultas Sosial Humaniora

Universitas Bina Darma

Ketua Program Studi,

Universitas Bina Darma
Fakultas Sosial Humaniora



Dr. Trisninawati, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erina Aslamia

Nim : 191510114

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Bina Darma atau diperguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri dengan arahan Tim Pembimbing;
3. Di dalam Skripsi ini tidak terdapat karya dan pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dikutip dengan mencantumkan nama pengarang dan memasukkan ke dalam daftar rujukan;
4. Saya bersedia skripsi yang saya hasilkan ini di cek keasliannya menggunakan *plagiarism checker* serta di unggah ke internet, sehingga dapat diakses publik secara daring;
5. Surat pernyataan ini saya tulis dengan sungguh-sungguh dan apabila terbukti melakukan penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Palembang, September 2023

Yang membuat pernyataan



Erina Aslamia

Nim 191510114

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, objek penelitian karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. Teknik sampling dilakukan secara *total sampling* dengan besaran sampel 36 responden, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 Diterima) kedua, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 Diterima). Dari hasil penelitian ini diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa membahas faktor lain yang lebih mendalam seperti loyalitas karyawan, kepuasan kerja dan komitmen kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the work environment, work discipline and employee performance. The method used is quantitative, the object of research is employees at the Pharmacy Installation of the Sriwijaya General Hospital Palembang. The sampling technique was carried out in total sampling with a sample size of 36 respondents, collecting data using a questionnaire. The data analysis technique was carried out using SmartPLS 4. The results of this study indicate that first, the work environment has a significant effect on employee performance (H1 Accepted). Second, work discipline has a significant effect on employee performance (H2 Accepted). From the results of this study it is hoped that further research can discuss more in-depth factors such as employee loyalty, job satisfaction and work commitment.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْرًا

Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya." (Q.S At-Talaq: 4)

Kupersembahkan Kepada:

1. Orang Tua ku
2. Saudara dan Keluarga Terkasih
3. Rekan Almamater 2019
4. Universitas Bina Darma

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Erina Aslamia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 29 April 2000
Agama : Islam
Alamat : Jl. Sukawinata No. 32 RT.51 RW.07
No.Telpon/HP : 0896-2774-1402
E-mail : erinaaslamiaa@gmail.com

Pendidikan Formal

SD (2006 – 2012) : SD Negeri 133 Palembang
SMP (2012 – 2015) : SMP Negeri 46 Palembang
SMA (2015 – 2018) : SMK Aisyiyah Farmasi Palembang
Perguruan Tinggi (2023) : Universitas Bina Darma

Pendidikan Non Formal

Peserta Character Building Program “Self Indenfication” 2019
Peserta Table Manner Course At The Santika Hotel Palembang, 2022
Praktek Kerja Lapangan Di Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang,2022
Magang MBKM Di Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang, 2023

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, syalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada junjungan besar kita, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, serta pengikutnya sampai akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Sarjana Strata Satu (S1) pada program studi manajemen.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk dan nasihat dari semua pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

- Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M. selaku Rektor Universitas Bina Darma.
- Nuzsep Almigo, S.Psi., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis.
- Dr. Trisninawati, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
- Drs. H. Mukran Roni, MBA selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, nasihat dan petunjuk dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
- (Alm) Ayah dan Ibu Tercinta (Emilda Contesa) serta keluarga atas semua doa, dukungan, cinta serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis.
- Adikku tersayang (Suci Maharani) yang senantiasa memberikan semangat serta dukungan yang tiada hentinya.

- Seseorang yang menjadi sosok pendamping dalam segala hal, terima kasih telah mendukung ataupun memberi semangat untuk terus maju dan maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi impian saya.
- Teman – teman seperjuangan angkatan 2019 yang memberikan semangat, kerja sama dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
- Rekan – rekan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya serta seluruh pihak baik secara langsung maupun tidak langsung ikut serta mendukung, memberikan informasi, membantu proses penulisan dan memberikan solusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala bantuan dan kemurahan hati seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Meski demikian, penulis juga menyadari bahwa laporan ini masih dapat disempurnakan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar hasil penelitian dari skripsi yang disusun ini bisa lebih baik lagi dan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca serta dapat bermanfaat untuk banyak orang.

Palembang, September 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah.....	13
1.3 Tujuan penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	14
1.6 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II.....	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.2 Faktor – faktor Lingkungan Kerja	17
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.2 Disiplin Kerja	20
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20

2.2.2 Faktor – faktor Disiplin Kerja.....	21
2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja	22
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja	22
2.3 Kinerja	23
2.3.1 Pengertian kinerja	23
2.3.2 Faktor – faktor Kinerja	24
2.3.3 Tujuan Kinerja	25
2.3.4 Indikator Kinerja.....	25
2.4 Hubungan Antar Variabel	26
2.4.1 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja	26
2.4.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja.....	28
2.5 Penelitian Terdahulu.....	29
2.6 Kerangka Berpikir	32
2.7 Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Objek Penelitian	34
3.2 Metode Penelitian.....	34
3.2.1 Operasional Variabel	34
3.3 Jenis Dan Sumber Data	36
3.3.1 Jenis Penelitian	36
3.3.2 Sumber Data	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5 Populasi Dan Sampel.....	37
3.5.1 Populasi.....	37
3.5.2 Sampel	38
3.6 Teknik Analisis Data	39
3.6.1 Analisis Partial Least Square (PLS).....	39
3.6.2 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	40
3.6.3 Pengujian Model Struktural (Inner Model)	42
3.7 Uji Hipotesis.....	43

3.7.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	43
3.8 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	44
3.8.1 Definisi Operasional	44
3.8.2 Pengukuran Variabel.....	47
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Sriwijaya	48
4.1.2 Visi Dan Misi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang	49
4.2 Karakteristik Responden	50
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
4.3 Evaluasi Model.....	53
4.3.1 Model Pengukuran (Outer Model).....	53
4.3.2 Model Struktural (Inner Model)	57
4.4 Pengujian Hipotesis	59
4.4.1 Direct effect (path coefficient).....	60
4.5 Pembahasan	61
4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ...	61
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	62
BAB V.....	64
KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik	5
Tabel 1.2 Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Berdasarkan Permenkes.....	6
Tabel 1.3 Data Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik	8
Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Tiga Bulan Terakhir Pegawai.....	11
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Di Instalasi Farmasi	38
Tabel 3.3 Ringkasan Rule of Thum Evaluasi Model Pengukuran-Refleksi	42
Tabel 3.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.4 Nilai Convergent Validity	53
Tabel 4.5 Nilai Cross Loading	55
Tabel 4.6 Nilai Composit Reliability, Cronbach's Alpha Dan AVE	56
Tabel 4.7 R-Square.....	58
Tabel 4.8 F-Square	58
Tabel 4.9 Hasil Path Coefficient	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	50
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner	80
Lampiran 2 Surat Balasan Perusahaan	83
Lampiran 3 Pengajuan Judul	84
Lampiran 4 Lembar Konsultasi Proposal	85
Lampiran 5 Lembar Konsultasi Skripsi	86
Lampiran 6 Formulir Perbaikan Seminar Proposal	87
Lampiran 7 SK Pembimbing	88
Lampiran 8 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal	89
Lampiran 9 Turnitin	90
Lampiran 10 Lembar Perbaikan Skripsi	91
Lampiran 11 Formulir kelayakan Penjilidan	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan hal yang penting dalam kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai. Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) perusahaan harus benar – benar diperhatikan, sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan adanya perhatian di bidang sumber daya manusia, akan diperoleh keuntungan antara kedua belah pihak, yaitu bagi perusahaan akan memperoleh keuntungan dengan adanya karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan, bagi karyawan akan memperoleh kepuasan karena hak – hak mereka diperhatikan dan dipenuhi. Semua hasil yang didapat dengan baik, tak terlepas dari penerapan manajemen kinerja yang efektif serta kedisiplinan pegawai.

Kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawainya. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut agar pegawainya mampu

menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai pegawai akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Peneliti mengawali menelaah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Studi penelitian terdahulu sangat penting sebagai bahan acuan yang membantu peneliti. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel – variabel penelitian, Darmadi (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang, Hasil Penelitiannya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Kusmiyatun D, Sonny (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan, Hasil Penelitiannya Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja PT. Resindo, Jakarta Selatan. Sunarno (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat, Hasil Penelitiannya Menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja

perlu diperhatikan dan diperbaiki sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Yernandes A, Haryati R, Yulistanty Y (2022) Hasil Penelitiannya Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di kota Padang Dan Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di kota Padang. Dewi N, Natarida M (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiyokuni Indonesia, Hasil Penelitiannya Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan (Kusmiyatun & Sonny, 2021)

Sedarmayanti (2007) dalam (Sari, 2023), menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik termasuk didalamnya adalah penerangan (cahaya), pewarnaan, kebersihan tempat kerja, sirkulasi udara, tata ruang, peralatan kerja yang tersedia, bau yang tidak sedap dan suara bising.

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 kerja non fisik termasuk di dalamnya adalah suasana kerja, penjelasan tugas dan pengawasan tugas.

Menurut Amalia, R (2023) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dilakukannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar pegawai dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Irawan et al., 2021). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika lingkungan kerja baik pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

A) Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 1.1

Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang pada Tahun 2023

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1.	Cahaya / penerangan	√	
2.	Temperatur / suhu udara	√	
3.	Tata warna ruang kerja	√	
4.	Keamanan	√	

5.	Hubungan kerja		
	a) Cara komunikasi antara atasan dan bawahan	√	
	b) Cara komunikasi kerja antara sesama pegawai	√	

Sumber: Data di oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa lingkungan kerja di Instalasi Farmasi pada Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang sudah terpenuhi dengan baik seperti cahaya / penerangan, temperatur / suhu udara, tata warna ruang kerja, keamanan dan hubungan kerja.

Adapun Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di (Kemenkes, 2016). Penyelenggaraan Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit harus didukung oleh sarana dan peralatan yang memenuhi ketentuan dan perundang – undangan kefarmasian yang berlaku.

Tabel 1.2

Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang Tahun 2023 Berdasarkan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit

No	Sarana Dan Peralatan	Kondisi	
		Terpenuhi	Tidak Terpenuhi
1.	Suhu Udara bersih dan ruang steril, dipelihara pada suhu 16 – 25 ° C	√	
2.	Peralatan Penyimpanan Kondisi		

	<p>Umum</p> <p>a) Lemari / rak yang rapi dan terlindung dari debu, kelembaban dan cahaya yang berlebihan.</p> <p>b) Lantai dilengkapi dengan palet.</p>	<p>√</p> <p>√</p>	
3.	<p>Peralatan Penyimpanan Kondisi Khusus</p> <p>a) Lemari pendingin dan AC untuk Obat yang termolabil</p> <p>b) Fasilitas peralatan penyimpanan dingin harus divalidasi secara berkala</p> <p>c) Lemari penyimpanan dingin harus divalidasi secara berkala</p>	<p>√</p> <p>√</p> <p>√</p>	
4.	<p>Peralatan Ruang Arsip</p> <p>a) Kartu Arsip</p> <p>b) Lemari / Rak Arsip</p>	<p>√</p> <p>√</p>	
5.	<p>Peralatan Kantor</p> <p>a) Mebeulair (Meja, kursi, lemari / rak dan lain – lain)</p> <p>b) Komputer / mesin tik</p> <p>c) Alat tulis kantor</p> <p>d) Telepon</p>	<p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p>	

Sumber: Data di oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa lingkungan kerja di Instalasi Farmasi pada Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang sudah terpenuhi dengan baik suhu

udara yang bersih, peralatan kondisi umum, peralatan kondisi khusus, peralatan ruang arsip dan peralatan kantor.

B) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah pembinaan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan bawahannya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (Amalia & Saragih, 2023).

Jadi lingkungan kerja non fisik artinya lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan sang perasaan. Berdasarkan pendapat serta uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah lingkungan kerja yang tidak bisa ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini bisa dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan – korelasi sesama pekerja maupun dengan atasan (Handayani & Azizah, 2021).

Tabel 1.3

Data Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang

No	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1.	Hubungan dengan sesama rekan Kerja a) Kerja sama antar kelompok	√	
2.	Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan		

	a) Kelancaran komunikasi	√	
	b) Perhatian dan dukungan pemimpin	√	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya sudah baik dilihat dari kerja sama antar kelompok atau sesama rekan kerja, kelancaran komunikasi yang baik serta perhatian dan dukungan pemimpin yang baik dan terpenuhi.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki sebagian orang. Disamping faktor lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja. Menurut (Fitri, 2021) disiplin sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil, guna melalui suatu sistem peraturan yang tepat. Sebagaimana pendapat yang disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu organisasi keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang bergabung pada organisasi tersebut berkehendak mematuhi serta menjalankan peraturan – peraturan perusahaan baik yang tertulis juga yang tidak tertulis menggunakan dilandasi pencerahan serta keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan fenomena, dan diperlukan agar para karyawan mempunyai sikap disiplin yang tinggi pada pekerjaan sehingga produktivitasnya semakin tinggi.

Pegawai yang tidak mempunyai disiplin tinggi tidak menunda – nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Pekerja yang berdisiplin tinggi bisa mengarah lebih tertatur misalnya masuk kerja dan pulang kerja yang tepat waktu, taat pada semua peraturan yang ada dan membangun relasi yang baik pada sesama pegawai, hal ini merupakan bentuk dan modal utama etos kerja seorang karyawan, sehingga bisa berdampak pada tinggi rendahnya kinerja seseorang (Mardiana Puspitasari & Sugi Rahayu Ningsih, 2021).

Menurut (Mangkunegara, 2021) mengatakan ada tiga tipe kegiatan mendisiplinkan yaitu meliputi disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Berikut ini penjelasannya:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan hukum agar penyelewengan – penyelewangan bisa dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah aktivitas yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan hukum serta mencoba buat menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan dapat berupa peringatan atau skorsing. Adapun sasaran tindak mendisiplinkan adalah untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah para pegawai yang lain supaya tidak melakukan hal yang serupa.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif artinya memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran. Sebagai contoh sistem disiplin progresif adalah:

- a) Teguran secara lisan oleh pengawas
- b) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c) Skorsing
- d) Diturunkan pangkatnya (demosi)
- e) Pemutusan hubungan kerja (PHK) atau dipecat

Tujuan disiplin kerja adalah untuk mendorong para pegawai untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berhati – hati dan menjaga sikap atau perilaku dalam organisasi maupun luar organisasi.

Tabel 1.4

**Rekapitulasi Absensi Tiga Bulan Terakhir Pegawai Di Instalasi Farmasi
Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang**

No	Keterangan	Jumlah		
		Maret	April	Mei
1.	Sakit	2 Orang	1 Orang	0 Orang
2.	Izin	1 Orang	0 Orang	1 Orang
3.	Terlambat	5 Orang	4 Orang	4 Orang

Sumber: Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang

Berdasarkan hasil obsevarsi dilapangan terkait dengan kehadiran pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang dikategorikan cukup baik dan dapat dilihat dari hasil tabel 1.4 pada 3 bulan terakhir Maret, April dan Mei 2023.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan (Azhar & Susilawati, 2022). Sedangkan menurut (Rahayu, 2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan di suatu organisasi dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas serta kuantitas di suatu periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut dalam mematuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja ialah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang melakukan pekerjaan (Kholilah et al., 2021) .

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang sangat penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai suatu tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, jika kinerja menurun maka mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja pegawai ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya

mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan instansi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di masyarakat.

Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang adalah salah satu Lembaga yang harus selalu menyiapkan diri menghadapi para pesaing. Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang ini terletak di Jalan Jenderal Sudirman, KM.4.5 No. 502, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Dalam hal ini Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang harus selalu menyiapkan diri menghadapi persaingan yang luar biasa. Salah satu teknik yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kedisiplinan pegawai agar suasana kerja menjadi nyaman dan kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas, perlu dilakukan penelitian tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Untuk itu peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan permasalahannya, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini disarankan bisa di jadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti, serta dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian disarankan bisa dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan pengembangan sebagai referensi untuk bahan ilmiah selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya

Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terbagi dalam 5 (lima) bab, untuk memberikan gambaran yang mudah dipahami. Materi pembahasan penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori yaitu teori lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan meliputi objek penelitian, operasional variabel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis, definisi operasional dan pengukuran variabel.

BAB IV Bab ini berisi deskripsi hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan serta saran yang dapat di jadikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sudiman, 2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja pada perusahaan ialah hal yang sangat berperan krusial serta perlu diperhatikan segala sesuatunya. Lingkungan kerja aman akan berdampak positif buat rasa aman, nyaman karyawan disekitar serta akan mensugesti dirinya bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas kerjanya (Putri & Winarningsih, 2020).

Menurut (Nanda Ria, 2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, misal kebersihan, musik, dan lain – lain. Lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai Ketika melakukan pekerjaan. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efektif dan efisien.

2.1.2 Faktor – faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Himma, 2020) banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan serta kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang jelas tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sebagai akibatnya pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, serta akhirnya menyebabkan kurang efisien pada saat melakukan pekerjaan, akibatnya tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Pada keadaan normal, setiap anggota tubuh insan memiliki temperatur tidak selaras. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, menggunakan suatu sistem tubuh yang sempurna sebagai akibatnya dapat beradaptasi menggunakan perubahan yang terjadi pada luar tubuh. Namun kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, pada saat tubuh manusia masih bisa menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 28 dan 35% untuk kondisi dingin, asal keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban ialah banyaknya air yang terkandung pada udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berkerjasama atau dipengaruhi

oleh temperature udara, dan secara bersama – sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas asal udara bergerak. dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor bila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya untuk kesehatan tubuh. Sumber primer adanya udara segar merupakan adanya tumbuhan di sekitar tempat bekerja. Tumbuhan adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya ialah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh indra pendengaran. Tak dikehendaki, sebab terutama dalam jangka panjang suara tersebut bisa menghambat ketenangan bekerja, mengganggu indera pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan berdasarkan penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis ialah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini hingga ke tubuh karyawan dan dapat menyebabkan dampak yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat

mengganggu tubuh sebab ketidak teraturannya, baik tidak teratur pada intensitas juga frekuensinya. Gangguan terbesar bila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi asal getaran mekanis.

7. Bau – bauan di Tempat Kerja

Adanya bau – bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau – bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat ialah salah satu cara yang dapat dipergunakan untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik – baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi sebab warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain – lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi terdapat hubungannya dengan tata warna yang baik, sebab itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja namun berkaitan pula dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, serta lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Berdasarkan para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan serta merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di dengarkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan konsisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk mendapatkan keamanan di tempat kerja, bisa memanfaatkan tenaga satuan keamanan (SATPAM).

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Musyodik et al., 2021) lingkungan kerja mempunyai dua poin utama, yaitu fisik dan non fisik sehingga memberikan kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi Udara
4. Hubungan Kerja

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Darmadi, 2020) mengemukakan disiplin kerja ialah kesadaran serta kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja artinya suatu alat suatu yang dipergunakan para

manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya, pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah di berikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya (Amalia & Saragih, 2023).

2.2.2 Faktor – faktor Disiplin Kerja

Menurut (Kholilah et al., 2021), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam pengambilan keputusan.
5. Ada atau tidaknya pengawasan seorang pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berkembang apabila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan tidak di kelola dengan baik, karena disiplin kerja mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk menjalankan tugasnya (Rahayu & Wahyuni, 2021).

Semangat atau moril (morale) merupakan suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Mangkunegara, 2021) yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian kinerja

Kinerja pada umumnya bisa diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik artinya kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut bisa dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang bisa di evaluasi dan diukur secara objektif akan menaikkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, namun jika kinerja dinilai secara subjektif serta tidak ada pengukuran yang jelas akan mengakibatkan karyawan terdemotivasi dan menghasilkan ketidakpuasan dalam bekerja (Amalia & Saragih, 2023).

Menurut (Kholilah et al., 2021) kinerja hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang di hasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, performa berkurang jika melebihi batas waktu yang disediakan atau menunda (Darmadi, 2020).

2.3.2 Faktor – faktor Kinerja

Menurut (Irmawati & H, 2022) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan Individual

Kemampuan individual pegawai ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Taraf keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai akan mempunyai kinerja yang baik jika pegawai tersebut mempunyai keterampilan yang baik maka pegawai tersebut akan membentuk kinerja yang baik juga.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh pegawai bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya adalah gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berasal itu walaupun pegawai mempunyai taraf keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, tapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

3. Dukungan organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen, dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah

apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan.

2.3.3 Tujuan Kinerja

Menurut (Suparman, 2021) menyatakan bahwa tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Menaikkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang pegawai, sehingga pegawai termotivasi untuk berbuat hal baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
3. Menyampaikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
4. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, spesifik rencana diklat, serta kemudian menyetujui rencana itu jika tidak terdapat hal – hal yang perlu diubah.

2.3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek – aspek yang digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan dari pegawai selama bekerja. Pengukuran kinerja sangat diharapkan demi menaikkan kualitas sumber daya manusia serta organisasi, manfaat pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi. Menurut (Mangkunegara, 2021) kinerja dapat diukur melalui indikator:

1. Kualitas

Kualitas bisa diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Kualitas kerja berdasarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam meningkatkan aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, hal ini dilihat dari sudut koordinasi menggunakan hasil (output) dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Efektivitas pada taraf penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, serta bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian seseorang pegawai yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Yakni suatu tingkat dimana seorang pegawai mempunyai komitmen kerja serta tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Peran lingkungan kerja bagi pegawai adalah hal yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan yang sangat memerlukan perhatian oleh manajemen. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh pribadi

terhadap pegawai dan juga berdampak pada kinerja pegawai di suatu perusahaan. Jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang aman serta nyaman bagi pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, serta sebaliknya jika lingkungan kerja pada perusahaan tersebut kurang baik maka akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Putri & Winarningsih, 2020) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar operasional perusahaan agar tujuan perusahaan dapat terealisasi. Sedangkan menurut (Hadi & Irbayuni, 2021) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana penunjang pekerjaan yang bisa berpengaruh terhadap pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan di tempat tersebut. Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pegawai, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Secara teori ada beberapa faktor yang berhubungan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, faktor tersebut bisa dipengaruhi dari diri pegawai ataupun dari dalam perusahaan dan bisa dipengaruhi dari luar perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fauziah et al., 2020) menunjukkan bahwa hasil dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma – norma sosial yang berlaku di perusahaan mencerminkan kedisiplinan seseorang pegawai. Sikap tanggung jawab yang dimaksud merupakan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, menaati peraturan pada hal ini adalah kesediaan pegawai untuk mengikuti serta menjalankan seluruh aturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan pada perusahaan, serta norma pada hal ini adalah nilai – nilai yang berlaku pada perusahaan. Disiplin kerja sebagai suatu hal yang diutamakan di perusahaan, karena menggunakan adanya kedisiplinan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan instansi tercapai. Jika pegawai dapat menjalankan disiplin dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Menurut (Amalia & Saragih, 2023) kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik artinya kinerja yang mengikuti norma atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. kinerja merupakan hasil kerja seseorang dimana keseluruhan hasil tersebut bisa dibuktikan secara konkrit serta dapat diukur. Sedangkan menurut (Mardiana Puspitasari & Sugi Rahayu Ningsih, 2021) menyatakan disiplin kerja adalah kebijakan yang digunakan pimpinan untuk berhubungan dengan pekerja lainnya agar mereka mau mengubah tingkah laku dan bisa meningkatkan kesadaran dan ketersediaan karyawan dalam mematuhi segala kebijakan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Pekerja yang berdisiplin tinggi bisa mengarah lebih teratur misalnya masuk kerja dan pulang kerja yang tepat waktu, taat pada semua peraturan yang ada dan membangun relasi yang baik pada sesama pegawai, hal ini

merupakan bentuk dan modal utama etos kerja seorang karyawan, sehingga bisa berdampak pada tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Berdasarkan penelitian (Azhar & Susilawati, 2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Padang.

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Darmadi (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.
2.	Kusmiyatun D, Sonny (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan	karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja PT. Resindo, Jakarta Selatan.
3.	Sunarno (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat	Menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama – sama lingkungan kerja dan disiplin kerja perlu diperhatikan dan perbaiki sehingga meningkatkan kinerja pegawai
4.	Vernandes A, Haryati R, Yulianty R, Yulianty	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT. POS Indonesia (Persero) Di Kota Padang	Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.

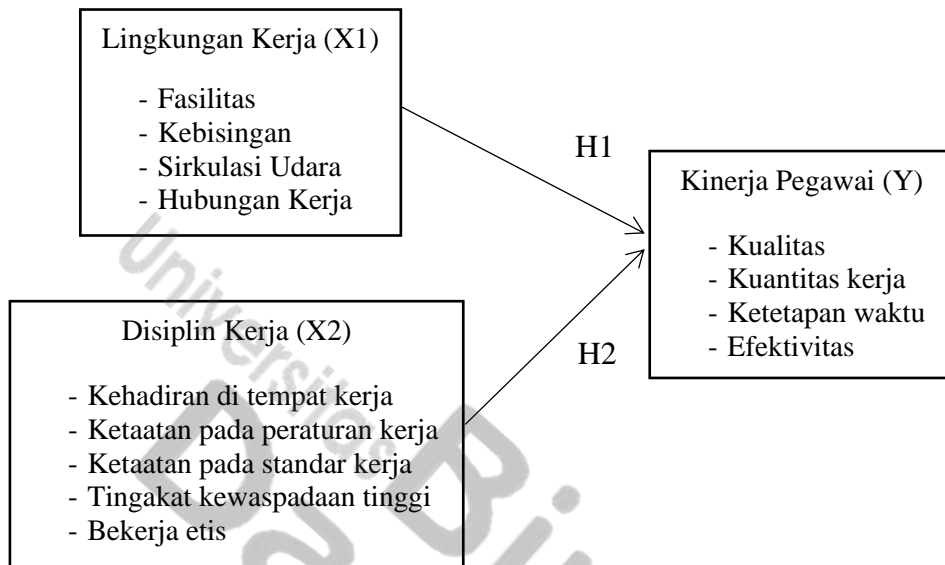
	(2022)		<p>Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang Dan Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang</p>
5.	Dewi N, Natarida M (2023)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kiyokuni Indonesia</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. Lingkungan kerja</p>

			dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia
--	--	--	--

2.6 Kerangka Berpikir

Berdasarkan adanya suasana kinerja pegawai aman serta nyaman serta memberi penghargaan kepada para pegawai dan pemimpin mampu menciptakan suasana dengan mendorong pegawai agar mampu menyelesaikan dengan cepat tugas yang diberikan. Diketahui bahwa kinerja berafiliasi dengan sikap pegawai terhadap dengan berbagai faktor dalam suatu pekerjaan mirip dengan lingkungan kerja serta disiplin kerja serta dengan faktor lainnya. Berdasarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini, diantaranya:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.7 Hipotesis Penelitian

Bedasarkan kerangka berpikir yang telah dipaparkan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman, KM.4.5 No. 502, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, variabel yang di gunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Independen

Independen Variabel sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, dan antecedent. Dalam bahasa indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

2. Variabel Dependen

Dependen Variabel sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karna adanya variabel bebas.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan (Kusmiyatun & Sonny, 2021)	Menurut (Musyodik et al., 2021) 1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi Udara 4. Hubungan Kerja
2.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma – norma social yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan Perusahaan (Darmadi, 2020).	Menurut (Mangkunegara, 2021) 1. Kehadiran ditempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja (Rahayu & Wahyuni,	Menurut (Kurniawan et al., 2020) 1. Kualitas 2. Kuantitas Kerja 3. Ketetapan

		2021).	Waktu
			4. Efektivitas
			5. Kemandirian

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berusaha memastikan bagaimana pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian yang memakai analisis data yang berupa numerik atau angka disebut sebagai penelitian kuantitatif. Untuk mengembangkan teori yang dapat menjelaskan sebuah kesimpulan.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh pengumpul data dari objek penelitian, Untuk mengumpulkan data, responden diberi kuesioner. Kuesioner yang disebarakan berisi pertanyaan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa/fenomena yang menjadi fokus penelitian.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal kecil dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan untuk pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5 Populasi Dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut (Fajri et al., 2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang di miliki oleh subyek atau objek itu, dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang yang berjumlah 36 Orang.

3.5.2 Sampel

Menurut (Fajri et al., 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel disebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat atau ciri – ciri yang terdapat dari populasi. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel atau total sampling. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi, penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Jadi dari penjelasan Teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti yaitu sebanyak 36 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Karwayan Di Instalasi Farmasi
Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang

Jabatan	Populasi	Sampel
Kepala Instalasi Farmasi	1	1
Apoteker Kepala Ruangan Farmasi Umum	1	1
Apoteker Kepala Ruangan Farmasi BPJS	1	1
Apoteker Gudang	1	1
Gudang	4	4
Depo Farmasi Rawat jalan dan Rawat Inap Umum dan BPJS	23	23
Depo Farmasi Kamar Bedah	4	4
Depo Farmasi IGD	1	1
Jumlah	36	36

Sumber: Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya, 2023

3.6 Teknik Analisis Data

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dalam populasi penelitian. Model observasi dibuat berdasarkan parameter operasi penelitian, dan kelayakan model yang diproses diuji menggunakan aplikasi Smart PLS. Penggunaan Smart PLS dikarenakan jumlah sampel yang terbatas yaitu masih dibawah 200 sehingga sampel masih termasuk kategori kecil sehingga lebih tepat menggunakan Smart PLS. Ada dua jenis SEM yang terkenal, pemodelan persamaan struktural berbasis kovarians (CB-SEM) dan pemodelan fraksi minimal parsial (PLS-SEM). SEM Berbasis Kovarian adalah jenis SEM yang membutuhkan konstruksi dan indikator yang dikorelasikan dalam model struktural, sedangkan SEM Pemodelan Parsial Minimal Parsial adalah jenis SEM yang menggunakan varian dalam proses iteratif untuk menjadikannya model struktural.

3.6.1 Analisis Partial Least Square (PLS)

Analisis Partial least squares (PLS) dirancang untuk menguji prediksi hubungan antar struktur dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar struktur. Metode PLS tidak mengasumsikan distribusi spesifik untuk estimasi parameter dan dengan demikian tidak memerlukan teknik parametrik untuk menguji kepentingan parameter. PLS bersifat nonparametrik, tidak memerlukan data terdistribusi normal, dan memungkinkan estimasi parameter tanpa kriteria kesesuaian.

Adapun alasan penggunaan metode tersebut adalah kemampuan dasarnya menguji hubungan kausalitas antar variabel independen terhadap variabel

dependen dan bisa melakukan uji validitas & reliabilitas untuk indikator terhadap variabel latennya. Selain itu SEM juga bisa mengakomodasi kemampuan analisis jalur dengan diagram jalur/skematik untuk memudahkan analisis dengan tampilan visual. PLS (Partial Least Square) merupakan SEM berbasis component atau variance dengan orientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke model prediktif berbasis komponen. Selain itu juga dilihat dari sampel yang digunakan pada SEM-PLS bisa menggunakan sampel yang tidak terlalu besar, dengan minimum jumlah sampel sebanyak 25-30, tidak diperlukan data dengan distribusi normal, skala penelitian tidak harus menggunakan skala interval, memungkinkan model yang digunakan sangat kompleks dengan banyak variabel laten dan indikator. Alat analisa yang digunakan dalam metode ini adalah Software SmartPLS Ver.4.0.9.4

3.6.2 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis Outer atau evaluasi pengukuran model dilakukan untuk menggambarkan hubungan antara blok – blok indikator dengan variabel lainnya. Terdapat tiga jenis pengukuran untuk model pengukuran atau outer model yaitu, Validasi Convergent, Validasi Discriminant, dan Reliabilitas.

- a. Uji Validitas Convergent, model pengukuran yang berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya yang berkorelasi tinggi. Uji validasi convergent indikator yang refleksi dengan program SmartPLS 4.0 Nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk digunakan untuk menentukan pertanyaan tersebut. Untuk menilai validasi convergent, rule of thumb biasanya

digunakan: nilai loading factor antara 0,6 dan 0,7 untuk penelitian yang exploratif dan lebih dari 0,7 untuk penelitian yang confirmatory. Namun, untuk penelitian tahap awal, nilai loading faktor 0,5–0,6 masih dianggap cukup (Ghozali & Lantan, 2014)

- b. Uji Validitas Discriminant, model pengukuran ini berhubungan dengan prinsip pengukuran-pengukuran (manifest variabel) Konstruksi yang berbeda tidak seharusnya berkorelasi tinggi. Nilai cross-loading untuk setiap variabel harus lebih dari 0.70 untuk menguji validasi discriminant dengan indikator reflektif.
- c. Uji reliabilitas, konstruk juga dapat dilakukan untuk menguji validitas pengukuran model dan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu cronbach's alpha dan composite reliability. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk serta nilai average variance extracted (AVE) harus lebih dari 0.5. Namun, composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of thumb yang digunakan untuk nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7 serta nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7.

Ringkasan rule of thumb uji reliabilitas konstruk dengan indikator reflektif dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.3

Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran-Refleksi

Validitas dan Reabilitas	Kriteria	Rule Of Thumb
Validitas Convergent	Loading Factor	0.70 untuk confirmatory research
		> 0.60 untuk explanatory research
	average variance extracted (AVE)	> 0.50 untuk confirmatory maupun explanatory research
	Comunality	> 0.50 untuk confirmatory maupun explanatory
validitas discriminant	cross loading	> 0.70 untuk setiap variabel
Reabilitas	cronbach's alpha	> 0.70 untuk confirmatory research
		> 0.60 untuk explanantory
	composite reliability	> 0.70 untuk confirmatory research
> 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk explanantory research		

Sumber: (Imam, 2015)

3.6.3 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Dalam menilai model structural dengan PLS, dapat melihat pada nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural. Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive (Ghozali & Lantan, 2014). Ringkasan rule of thumb pada evaluasi model struktural dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.4

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Kriteria Evaluasi Model	Penjelasan
R-square	Hasil R-square sebesar 0,75; 0,50; dan 0,25 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah”
path coefficients	Evaluasi terhadap nilai koefisien meliputi besarnya nilai, tanda dan pengaruh nyata
Effect size f-square	Nilai f-square dengan batasan 0,02; 0,15; 0,35 dapat dipandang bahwa predictor variabel laten mempunyai pengaruh “lemah”, “medium” dan “kuat” terhadap struktur

Sumber: (Imam, 2015)

Dapat disimpulkan pada nilai R-Squares 0.75 menandakan bahwa model tersebut kuat dan nilai 0.50 dan 0.25 menandakan bahwa model tersebut menengah dan lemah. Pada nilai f^2 0.02, 0.15 dan 0.35 nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada level struktural.

3.7 Uji Hipotesis

Selanjutnya hasil penelitian akan di uji dengan uji T-test dengan menggunakan metode bootstrapping. Tujuannya adalah memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan tidak membutuhkan sampel yang besar (minimum 30 sampel). Jenis pengujian hipotesis dengan T-test di dalam penelitian ini, yaitu hipotesis secara parsial. Berikut cara pengujian hipotesis tersebut:

3.7.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Direct effect (*Path Coefficient*) Nilai koefisien path atau inner model

menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Koefisien jalur, atau koefisien jalur, menunjukkan bahwa pengaruh suatu variabel adalah searah dan. Nilai variabel endogen juga meningkat jika nilai variabel eksogen meningkat. Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur negatif, pengaruh suatu variabel adalah berlawanan arah dan nilai variabel eksogen akan menurun jika nilai variabel endogen meningkat.

Nilai Probabilitas/Signifikansi, juga dikenal sebagai nilai P-Value: jika nilai P-Value kurang dari 0,05, maka signifikan; jika nilai P-Value lebih dari 0,05, maka tidak signifikan.

3.8 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

3.8.1 Definisi Operasional

1. Variabel Terikat

Menurut (Fajri et al., 2022) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dalam penelitian ini, kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikatnya.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja (Rahayu & Wahyuni, 2021). Menurut (Kurniawan et al., 2020) kinerja dapat diukur melalui indikator:

1. Kualitas

Kualitas dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berdasarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam meningkatkan aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, hal ini dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil (output) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas dalam tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian seorang pegawai yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya komitem kerja. Yakni suatu tingkat dimana seorang pegawai mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

2. Variabel Bebas

Menurut (Fajri et al., 2022) Variabel bebas atau independent adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel

terikat (dependen) dalam penelitian ini variabel bebas nya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

a. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut (Kusmiyatun & Sonny, 2021) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan.

Adapun indikator lingkungan kerja (Musyodik et al., 2021):

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi Udara
4. Hubungan Kerja

b. Disiplin Kerja

Menurut (Darmadi, 2020) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan Perusahaan.

Menurut (Kurniawan et al., 2020) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di suatu organisasi ,maupun perusahaan, diantaranya sebgai berikut:

1. Kehadiran di tempat kerja

2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja Etis

3.8.2 Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan untuk menentukan nilai interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur dapat menghasilkan data kuantitatif atau angka. yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan, Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan yaitu:

1. SS (Sangat Setuju) : Diberi skor 5
2. S (Setuju) : Diberi skor 4
3. KS (Kurang Setuju) : Diberi skor 3
4. TS (Tidak Setuju) : Diberi skor 2
5. STS (Sangat Tidak Setuju) : Diberi skor 1

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Sriwijaya

Pertumbuhan Rumah Sakit selama 20 tahun terakhir begitu meningkat, hal ini karena adanya perubahan peraturan atau regulasi dimana badan hukum seperti (Perserom Terbatas) diizinkan untuk mendirikan rumah sakit. Dengan semakin banyaknya rumah sakit tentunya akan menimbulkan persaingan yang ketat agar rumah sakit dapat tetap bertahan.

Persaingan yang terjadi bukan teknologi medik, melainkan juga dari tenaga medik, para medik dan tenaga ahli lainnya di bidang kesehatan. Dampak globalisasi terhadap kegiatan pelayanan kesehatan di Indonesia semakin marak dan menjadi semakin nyata dengan berdirinya banyak rumah sakit, Jasa pelayanan Kesehatan yang sudah barang tentu menimbulkan persaingan dalam memberikan jasa pelayanan Kesehatan untuk mendapatkan pelanggan sebanyak – banyaknya.

Menurut Undang – undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, tujuan pembangunan Kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat Kesehatan yang optimal. Dalam mewujudkan hal tersebut diatas Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang mempunyai peran yang sangat penting, peran tersebut terutama berkaitan dengan pembangunan Kesehatan masyarakat.

Rumah Sakit Umum Sriwijaya merupakan Rumah Sakit yang di bangun pada tahun 2017 yang merupakan pengembangan dari rumah sakit khusus Mata yang bernama Rumah Sakit Eye Centre yang mengawali operasionalnya pada Oktober

2008. Seiring berkembangnya kebutuhan masyarakat Sumatera Selatan dan Palembang pada khususnya akan pelayanan Kesehatan yang secara menyeluruh dan bermutu maka pada bulan Agustus 2017 berdasarkan keputusan Walikota mengenai izin mendirikan Rumah Sakit dengan Nomor 308/KPTS/DINKES, RS Sriwijaya Eye Centre mengalami perubahan status dari Rumah Sakit Khusus Mata menjadi Rumah Sakit Umum Tipe C yang diikuti dengan bergantinya nama Rumah Sakit menjadi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

4.1.2 Visi Dan Misi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang

Visi merupakan tujuan utama yang berorientasi pada masa depan sedangkan misi merupakan cara mewujudkan visi tersebut. Berikut ini adalah visi dan misi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

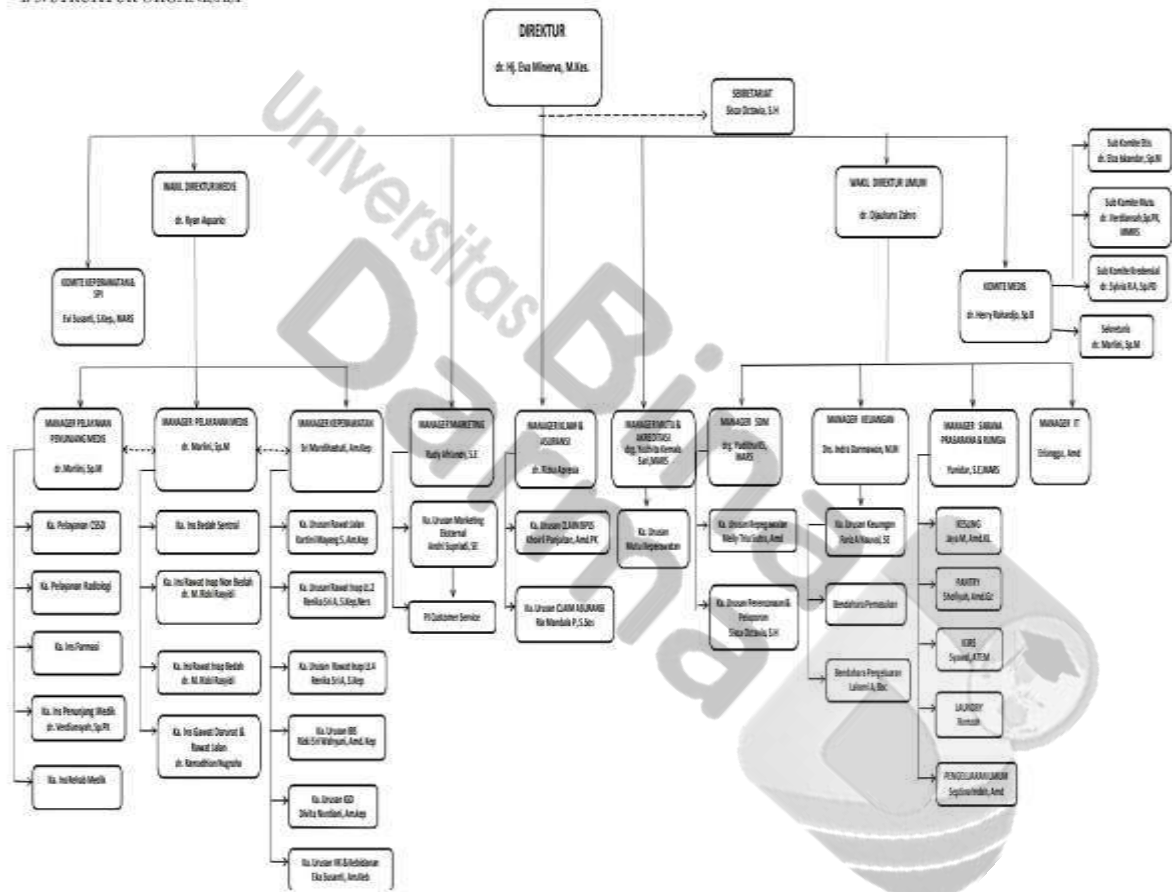
Visi : Menjadi Rumah Sakit yang unggul dengan memberikan pelayanan yang prima, berkesinambungan dan dapat dijangkau oleh masyarakat.

Misi : Mewujudkan sistem manajemen rumah sakit yang professional dan meningkatkan sarana prasarana rumah sakit yang berorientasi pada pasien serta berintegritas tinggi dalam memberikan pelayanan Kesehatan. Mengembangkan kesadaran masyarakat tentang makna Kesehatan bagi kehidupan individual dan social, Memberikan pelayanan yang ramah, Bersahabat tanpa membedakan unsur SARA dan Berkolaborasi dengan program pemerintah.

4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

I.3. STRUKTUR ORGANISASI



4.2 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang, yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai yang diambil melalui Teknik pengambilan *total sampling*, untuk mendapatkan gambaran umum mengenai responden, dapat dilihat pada tabel responden dibawah ini:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 2 kategori: 20 – 30 Tahun, 30 – 40 Tahun, jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase %
1.	20 – 30 Tahun	32	88,8%
2.	30 – 40 Tahun	4	11,2%
	Jumlah	36	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa tingkat usia responden dalam rentang usia cukup muda 20 – 30 Tahun sebanyak 32 responden dengan persentase 88,8%, dan usia 30 – 40 Tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 11,2%. Dan dari penjelasan tabel diatas dapat dilihat bahwa umur pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang di dominasi oleh pegawai yang berumur 20 – 30 Tahun.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dibagi menjadi 4 kategori: SMF/Sederajat, D3/Ahli madya, S1 Farmasi, Profesi Apoteker, jumlah responden berdasarkan Pendidikan bisa dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase%
1	SMF/Sederajat	4	11,1%
2	D3 Farmasi	20	55,6%
3	S1 Farmasi	8	22.2%

4	Profesi Apoteker	4	11,1%
	Jumlah	36	100%

Sumber: Data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pegawai dengan lulusan SMF/Sederajat sebanyak 4 Orang dengan persentase 11,1%, pegawai dengan lulusan D3 Farmasi sebanyak 20 orang dengan persentase 55,6%, pegawai dengan lulusan S1 Farmasi sebanyak 8 orang dengan persentase 22,2% dan pegawai dengan lulusan profesi apoteker sebanyak 4 orang dengan persentase 11,1%. Dan dari penjelasan tabel diatas Pendidikan terakhir Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang di dominasi oleh pegawai dengan lulusan D3 Farmasi sebanyak 20 orang.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu: kurang dari 1 Tahun, 1 – 5 Tahun dan 5 – 10 Tahun, jumlah responden berdasarkan masa kerja bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase%
1	Kurang dari 1 Tahun	5	13,8%
2	1 Tahun – 5 Tahun	25	69,5%
3	6 Tahun – 10 Tahun	6	16,7%
	Jumlah	36	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja kurang dari 1 Tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 13,8%, pegawai yang bekerja selama 1 – 5 Tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 69,5% dan

pegawai yang bekerja selama 6 Tahun – 10 Tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 16,7%. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 1 Tahun – 5 Tahun.

4.3 Evaluasi Model

Dalam penelitian ini, Partial Least Square (PLS) digunakan, yang dapat diakses melalui software SmartPLS 4.0. PLS tidak membutuhkan asumsi distribusi khusus untuk estimasi parameter, sehingga tidak diperlukan metode parametrik untuk mengevaluasi signifikansi. Evaluasi model PLS didasarkan pada orientasi prediksi, yang memiliki karakteristik non-parametrik. Model luar dan dalam dievaluasi untuk mengevaluasi model PLS.

4.3.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability composite*. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut:

a. Convergent Validity

Convergent Validity merupakan salah satu uji yang menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi ketika nilai *loading faktor* $> 0,7$.

Tabel 4.4 Nilai Convergent Validity

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
	X1.1	0.770	0.700	Valid
	X1.2	0.797	0.700	Valid

Lingkungan Kerja (X1)	X1.3	0.812	0.700	Valid
	X1.4	0.824	0.700	Valid
	X1.5	0.734	0.700	Valid
	X1.6	0.740	0.700	Valid
	X1.7	0.798	0.700	Valid
	X1.8	0.730	0.700	Valid
	X1.9	0.779	0.700	Valid
	X1.10	0.749	0.700	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.834	0.700	Valid
	X2.2	0.754	0.700	Valid
	X2.3	0.776	0.700	Valid
	X2.4	0.757	0.700	Valid
	X2.5	0.745	0.700	Valid
	X2.6	0.719	0.700	Valid
	X2.7	0.788	0.700	Valid
	X2.8	0.800	0.700	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.728	0.700	Valid
	Y1.2	0.771	0.700	Valid
	Y1.3	0.744	0.700	Valid
	Y1.4	0.753	0.700	Valid
	Y1.5	0.719	0.700	Valid
	Y1.6	0.715	0.700	Valid
	Y1.7	0.787	0.700	Valid
	Y1.8	0.790	0.700	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* atau *outer loading* semua indikator variabel X1, X2, dan Y adalah lebih besar dari 0,7 sehingga dikatakan valid.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Suatu model pengukuran memiliki *Discriminant Validity* yang baik apabila korelasi antar konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dari pada korelasi dengan indikator blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 4.0 hasil nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70 .

Tabel 4.5 Nilai Cross Loading

Indikator	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.770	0.674	0.695
X1.2	0.797	0.691	0.703
X1.3	0.812	0.757	0.713
X1.4	0.824	0.710	0.693
X1.5	0.734	0.680	0.715
X1.6	0.740	0.586	0.620
X1.7	0.798	0.670	0.704
X1.8	0.730	0.598	0.743
X1.9	0.779	0.766	0.733
X1.10	0.794	0.732	0.684
X2.1	0.732	0.834	0.738
X2.2	0.648	0.754	0.683
X2.3	0.651	0.776	0.714
X2.4	0.726	0.757	0.734
X2.5	0.689	0.745	0.754
X2.6	0.678	0.719	0.680
X2.7	0.666	0.788	0.734
X2.8	0.692	0.800	0.677

Y1.1	0.689	0.709	0.728
Y1.2	0.707	0.745	0.771
Y1.3	0.676	0.654	0.744
Y1.4	0.710	0.673	0.753
Y1.5	0.685	0.656	0.719
Y1.6	0.673	0.667	0.715
Y1.7	0.660	0.695	0.787
Y1.8	0.653	0.760	0.790

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil pengujian Discriminant Validity pada tabel 4.5 menyajikan hasil perhitungan cross loading, yang menunjukkan bahwa nilai korelasi kontrak dengan indikatornya lebih besar dari pada nilai hubungannya dengan kontrak lain. Oleh karena itu, setiap kontrak atau variabel laten yang memiliki validitas diskriminan yang baik. Dalam hal ini, indikator pada blok indikator kontrak memiliki kualitas yang lebih tinggi dari pada indikator pada blok lainnya. Jadi alat penelitian dianggap valid dan discriminant.

c. Reliability

Nilai Composite Reliability dari blok indikator yang mengukur nilai cronbach's alpha digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk. Konstruksi dianggap reliabel jika nilai Composite Reliability dan cronbach's alpha lebih dari 0,7 dan nilai average variance extracted (AVE) lebih dari 0,5. Hasil dari Composite Reliability, cronbach's alpha, dan AVE diberikan dibawah ini.

Tabel 4.6 Nilai Composit Reliability, Cronbach's Alpha Dan AVE

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE	Keterangan
----------	------------------	-----------------------	-----	------------

Lingkungan Kerja (X1)	0.925	0.926	0.599	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.903	0.904	0.596	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.890	0.890	0.565	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari hasil output SmartPLS pada tabel 4.6 menunjukkan nilai composite reliability untuk semua konstruk berada diatas nilai 0.7 dan nilai average extracted (AVE) setiap variabel lebih besar dari 0.5 dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah diisyarkan.

4.3.2 Model Struktural (Inner Model)

Setelah pengujian outer model yang memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) dan f-square untuk konstruk dependen dan pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Pada nilai f^2 0.02, 0.15 dan 0.35 nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada level structural. Nilai path coefficients menengah dan besar level structural. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi pengujian hipotesis.

a. R-Square

Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen. Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive. Nilai R-Square 0.75 menandakan bahwa model tersebut kuat dan nilai 0.50 dan

0.25 menandakan bahwa model tersebut menegah dan lemah.

Tabel 4.7 R-Square

Variabel	R-square
Kinerja Karyawan (Y)	0.892

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja karyawan sebesar 89,2% dan sisanya 10,8% dijelaskan oleh kontrak lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. F-Square

F^2 effect size digunakan untuk mengukur pengaruh variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) kriterianya:

- Jika nilai $F^2 = 0,02$, kecil/buruk
- Jika nilai $F^2 = 0,15$, sedang
- Jika nilai $F^2 = 0,35$, besar/baik

Tabel 4.8 F-Square

Variabel	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)		0.638	
Kinerja Karyawan (Y)			
Lingkungan Kerja (X1)		0.308	

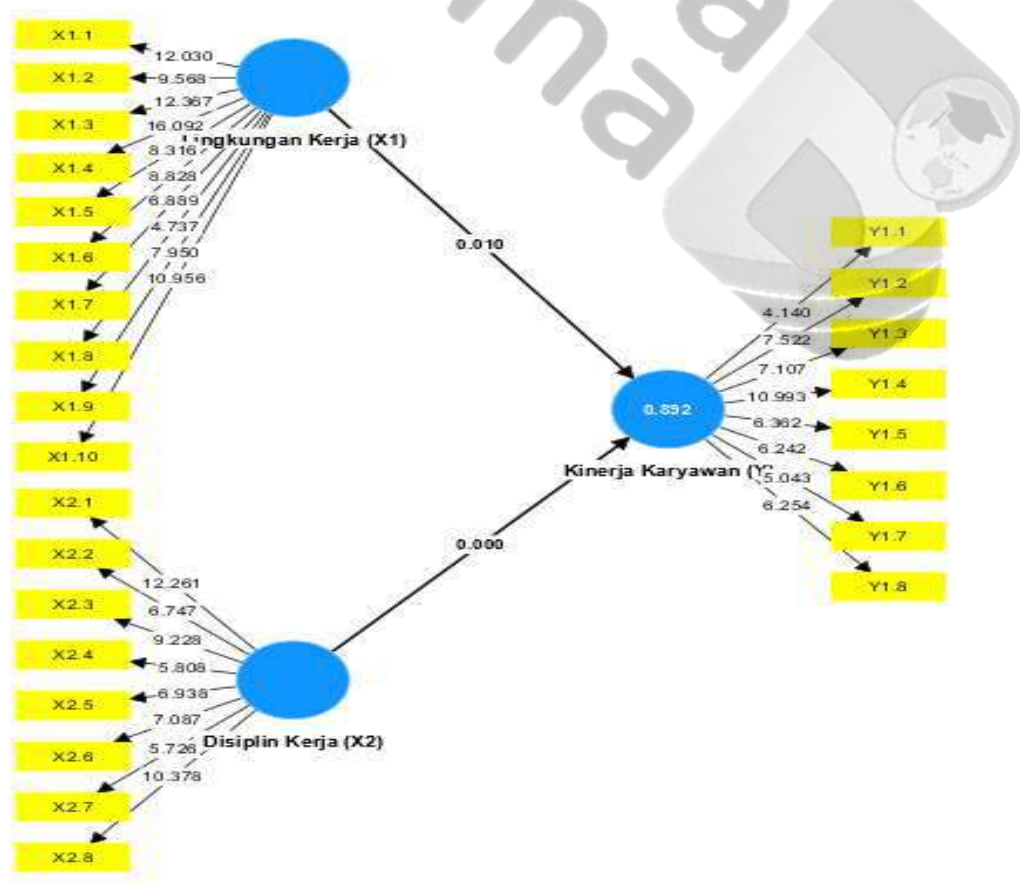
Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.308, pengaruhnya tergolong sedang, dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.638 pengaruhnya tergolong besar.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan structural berfungsi untuk menjelaskan antara variabel – variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis, output gambar serta nilai yang ditemukan pada koefisien pengaruh secara tidak langsung. Berikut ini adalah penjelasan terperinci tentang pengujian hipotesis.

Gambar 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS versi 4.0, 2023

4.4.1 Direct effect (path coefficient)

Tabel 4.9 Hasil *Path Coefficient*

Variabel	Original sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.398	0.435	0.153	2.609	0.010
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.573	0.539	0.154	3.715	0.000

Sumber: Data Diolah, 2023

- Hipotesis pertama menguji apakah Lingkungan Kerja (X1) secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.398 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0,010 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis kedua menguji apakah disiplin kerja (X2) secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,573 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0,000 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis kedua diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel lingkungan kerja sebesar 0,398 dengan P-Value $0,010 < 0,05$ yang artinya berpengaruh secara signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun kondisi lingkungan kerja fisik di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang sudah terpenuhi dengan baik seperti cahaya/penerangan, temperatur/suhu udara, tata warna ruang kerja, keamanan dan hubungan kerja baik yang telah terpenuhi. Berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang sudah terpenuhi dengan baik juga dilihat dari sarana dan peralatan suhu udara bersih dan ruang steril dipelihara pada suhu $16 - 25^{\circ} \text{C}$, lemari/rak yang rapi dan terlindung dari debu, kelembapan dan cahaya yang berlebihan, lantai dilengkapi dengan palet, lemari pendingin dan AC untuk obat yang termolabil, fasilitas peralatan penyimpanan dingin harus divalidasi secara berkala, lemari penyimpanan dingin harus divalidasi secara berkala, adanya kartu arsip, lemari/rak arsip, adanya peralatan kantor seperti mebeulair (meja, kursi, lemari/rak dan lain – lain), komputer/mesin tik, alat tulis kantor, dan telepon. Adapun kondisi lingkungan kerja non fisik di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang sudah dalam kondisi baik dilihat dari hubungan dengan sesama rekan kerja atau kerja sama antar kelompok, hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan adanya kelancaran komunikasi, perhatian dan dukungan pemimpin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusmiyatun & Sonny, 2021) dalam penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo Jakarta Selatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian dari (Mardiana Puspitasari & Sugi Rahayu Ningsih, 2021) dalam penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai di Perusahaan daerah air minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudiman, 2020) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul. Yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang berperan penting dan perlu diperhatikan segala sesuatunya. Lingkungan kerja kondusif akan berdampak positif untuk rasa aman, nyaman karyawan disekitar dan akan mempengaruhi dirinya bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas kinerjanya (Putri & Winarningsih, 2020).

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,573 dengan P-Value $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kondisi disiplin kerja di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang sudah cukup baik dilihat dari karyawan yang mengenakan pakaian sesuai peraturan rumah sakit, selalu menggunakan tanda pengenal, selalu bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan dan bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, namun untuk ketepatan waktu karyawan saat masuk kerja harus lebih diperhatikan lagi agar tidak ada karyawan yang terlambat ketika bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Nanda Ria, 2021) dalam penelitian pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian (Hadi & Irbayuni, 2021) dalam penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian (Fauziah et al., 2020) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan karyawan, seperti mematuhi aturan dan melaksanakan tugas, mempengaruhi bagaimana karyawan menyelesaikan tugasnya dan menentukan dan mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Karyawan yang disiplin, khususnya dalam hal ketepatan waktu, tentunya akan menentukan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Karyawan yang disiplin yang tinggi juga akan mempengaruhi kualitas pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang
2. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pihak – pihak terkait, berikut ini adalah beberapa saran yang dapat dikemukakan:

1. Bagi pimpinan Rumah Sakit Umum Sriwijaya diharapkan untuk tetap meningkatkan, menjaga kualitas dan kuantitas lingkungan kerja yang layak dan lengkap untuk para karyawan agar lebih meningkatkan rasa nyaman, kondusif dan aman sehingga turut meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

2. Manajemen lebih memperhatikan absensi karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang agar lebih memperhatikan tingkat absensi karyawan agar tidak ada karyawan yang terlambat bekerja dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang terlambat.
3. Pegawai harus lebih meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dengan meningkatnya kedisiplinan dengan mematuhi peraturan yang ada dan juga selalu memberikan kinerja yang baik pada saat bekerja apabila kinerja karyawan membaik maka tujuan perusahaan juga akan tercapai.
4. Bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian ini dianalisis bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Peneliti yang akan datang dapat melihat faktor internal yang lebih seperti loyalitas karyawan, kepuasan kerja dan komitmen kerja.
5. Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan K3 keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat memberikan rasa aman karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pada karyawan dengan cara memberi sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*, 1(2), 224–249.
- Azhar, R., & Susilawati, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 27(2), 41–54.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiyokuni Indonesia. *Parameter*, 8(1), 1–12.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Fauziah, S., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Keo San Indonesia. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 101–113.
- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197–207.
- Ghozali, I., & Lantan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Article Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 4(2), 510–516.
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495–509. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.873>

- Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 14(2), 130. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v14i2.99>
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Irmawati, I., & H, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 2(2), 155–169. <https://doi.org/10.59065/jissr.v2i2.35>
- Kemenkes, R. I. (2016). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia: Jakarta*.
- Kholilah, K., Gergita, A., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang. *MOTIVASI*, 6(1), 38–44.
- Kurniawan, D., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(05).
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Mardiana Puspitasari, Y., & Sugi Rahayu Ningsih, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i2.353>
- Musyodik, M., Hendro, O., & Moelyati, T. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 35–53. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.187>
- Nanda Ria, B. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal EL-RIYASAH*, 11(2), 102. <https://doi.org/10.24014/jel.v11i2.11394>

- Putri, D. R., & Winarningsih, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).
- Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Sari, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3, 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sudiman, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul. *Jurnal Nusantara*, 3(1).
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244.
- Suparman, D. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Beberapa Desa Di Kecamatan Kebon Pedes Kabupaten Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 10(01), 11–22.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antar Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 17–28.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT UMUM SRIWIJAYA PALEMBANG

Erina Aslamia¹, Mukran Roni²

Universitas Binadarma Palembang

erinaaslamia@gmail.com¹, mukranroni@binadarma.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, objek penelitian karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. Teknik sampling dilakukan secara *total sampling* dengan besaran sampel 36 responden, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 Diterima) kedua, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 Diterima). Dari hasil penelitian ini diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa membahas faktor lain yang lebih mendalam seperti loyalitas karyawan, kepuasan kerja dan komitmen kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the work environment, work discipline and employee performance. The method used is quantitative, the object of research is employees at the Pharmacy Installation of the Sriwijaya General Hospital Palembang. The sampling technique was carried out in total sampling with a sample size of 36 respondents, collecting data using a questionnaire. The data analysis technique was carried out using SmartPLS 4. The results of this study indicate that first, the work environment has a significant effect on employee performance (H1 Accepted). Second, work discipline has a significant effect on employee performance (H2 Accepted). From the results of this study it is hoped that further research can discuss more in-depth factors such as employee loyalty, job satisfaction and work commitment.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut Amalia, R (2023) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dilakukannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan

secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar pegawai dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Irawan et al., 2021). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika lingkungan kerja baik pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar pegawai.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki sebagian orang. Disamping faktor lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja. Menurut Fitri (2021) disiplin sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil, guna melalui suatu sistem peraturan yang tepat. Sebagaimana pendapat yang disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu organisasi keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang bergabung pada organisasi tersebut berkehendak mematuhi serta menjalankan peraturan – peraturan perusahaan baik yang tertulis juga yang tidak tertulis menggunakan dilandasi pencerahan serta keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan fenomena, dan diperlukan agar para karyawan mempunyai sikap disiplin yang tinggi pada pekerjaan sehingga produktivitasnya semakin tinggi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan (Azhar & Susilawati, 2022). Sedangkan menurut Rahayu (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan di suatu organisasi dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas serta kuantitas di suatu periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut dalam mematuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja ialah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang melakukan pekerjaan (Kholilah et al., 2021) .

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang sangat penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai suatu tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, jika kinerja menurun maka mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja pegawai ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan instansi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di masyarakat.

Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang adalah salah satu Lembaga yang harus selalu menyiapkan diri menghadapi para pesaing. Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang ini terletak di Jalan Jenderal Sudirman, KM.4.5 No. 502, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Dalam hal ini Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang harus selalu menyiapkan diri menghadapi persaingan yang luar biasa. Salah satu teknik yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kedisiplinan pegawai agar suasana kerja menjadi nyaman dan kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas, perlu dilakukan penelitian tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Untuk itu peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang”**. Rumuskan masalah penelitian ini, yaitu: 1) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang? 2) Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang? Adapun tujuan dari penelitian: 1) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. 2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi, dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji instrument dengan melakukan uji validitas data dan uji reliabilitas data (Sugiyono, 2018). Kemudian uji analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Kemudian, uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F. Tempat penelitian dalam penelitian ini yaitu Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang dan waktu penelitian 16 Juni 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability composite*. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut:

- a. Convergent Validity

Convergent Validity merupakan salah satu uji yang menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi ketika nilai *loading faktor* > 0,7 (Ghozali, 2018).

Tabel 4.4 Nilai Convergent Validity

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.770	0.700	Valid
	X1.2	0.797	0.700	Valid
	X1.3	0.812	0.700	Valid
	X1.4	0.824	0.700	Valid
	X1.5	0.734	0.700	Valid
	X1.6	0.740	0.700	Valid
	X1.7	0.798	0.700	Valid
	X1.8	0.730	0.700	Valid
	X1.9	0.779	0.700	Valid
	X1.10	0.749	0.700	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.834	0.700	Valid
	X2.2	0.754	0.700	Valid
	X2.3	0.776	0.700	Valid
	X2.4	0.757	0.700	Valid
	X2.5	0.745	0.700	Valid
	X2.6	0.719	0.700	Valid
	X2.7	0.788	0.700	Valid
	X2.8	0.800	0.700	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.728	0.700	Valid
	Y1.2	0.771	0.700	Valid
	Y1.3	0.744	0.700	Valid
	Y1.4	0.753	0.700	Valid
	Y1.5	0.719	0.700	Valid
	Y1.6	0.715	0.700	Valid
	Y1.7	0.787	0.700	Valid
	Y1.8	0.790	0.700	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* atau *outer loading* semua indikator variabel X1, X2, dan Y adalah lebih besar dari 0,7 sehingga dikatakan valid.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Suatu model pengukuran memiliki *Discriminant Validity* yang baik apabila korelasi antar konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dari pada korelasi dengan indikator blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 4.0 hasil nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70.

Tabel 4.5 Nilai Cross Loading

Indikator	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.770	0.674	0.695
X1.2	0.797	0.691	0.703
X1.3	0.812	0.757	0.713
X1.4	0.824	0.710	0.693
X1.5	0.734	0.680	0.715
X1.6	0.740	0.586	0.620
X1.7	0.798	0.670	0.704

X1.8	0.730	0.598	0.743
X1.9	0.779	0.766	0.733
X1.10	0.794	0.732	0.684
X2.1	0.732	0.834	0.738
X2.2	0.648	0.754	0.683
X2.3	0.651	0.776	0.714
X2.4	0.726	0.757	0.734
X2.5	0.689	0.745	0.754
X2.6	0.678	0.719	0.680
X2.7	0.666	0.788	0.734
X2.8	0.692	0.800	0.677
Y1.1	0.689	0.709	0.728
Y1.2	0.707	0.745	0.771
Y1.3	0.676	0.654	0.744
Y1.4	0.710	0.673	0.753
Y1.5	0.685	0.656	0.719
Y1.6	0.673	0.667	0.715
Y1.7	0.660	0.695	0.787
Y1.8	0.653	0.760	0.790

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil pengujian Discriminant Validity pada tabel 4.5 menyajikan hasil perhitungan cross loading, yang menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dari pada nilai hubungannya dengan konstruk lain. Oleh karena itu, setiap konstruk atau variabel laten yang memiliki validitas diskriminan yang baik. Dalam hal ini, indikator pada blok indikator konstruk memiliki kualitas yang lebih tinggi dari pada indikator pada blok lainnya. Jadi alat penelitian dianggap valid dan discriminant.

c. Reliability

Nilai Composite Reliability dari blok indikator yang mengukur nilai cronbach's alpha digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk. Konstruksi dianggap reliabel jika nilai Composite Reliability dan cronbach's alpha lebih dari 0,7 dan nilai average variance extracted (AVE) lebih dari 0,5. Hasil dari Composite Reliability, cronbach's alpha, dan AVE diberikan dibawah ini.

Tabel 4.6 Nilai Composite Reliability, Cronbach's Alpha Dan AVE

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.925	0.926	0.599	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.903	0.904	0.596	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.890	0.890	0.565	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari hasil output SmartPLS pada tabel 4.6 menunjukkan nilai composite reliability untuk semua konstruk berada diatas nilai 0.7 dan nilai average extracted (AVE) setiap variabel lebih besar dari 0.5 dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah diisyarkan.

Model Struktural (Inner Model)

Setelah pengujian outer model yang memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) dan f-square untuk konstruk dependen dan pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Pada nilai f^2 0.02, 0.15 dan 0.35 nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan

besar pada level structural. Nilai path coefficients menengah dan besar level structural. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi pengujian hipotesis.

a. R-Square

Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen. Nilai R² dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive. Nilai R-Square 0.75 menandakan bahwa model tersebut kuat dan nilai 0.50 dan 0.25 menandakan bahwa model tersebut menengah dan lemah.

Tabel 4.7 R-Square

Variabel	R-square
Kinerja Karyawan (Y)	0.892

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja karyawan sebesar 89,2% dan sisanya 10,8% dijelaskan oleh kontrak lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. F-Square

F² effect size digunakan untuk mengukur pengaruh variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) kriterianya:

- Jika nilai F² =0,02, kecil/buruk
- Jika nilai F² =0,15, sedang
- Jika nilai F² =0,35, besar/baik

Tabel 4.8 F-Square

Variabel	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)		0.638	
Kinerja Karyawan (Y)			
Lingkungan Kerja (X1)		0.308	

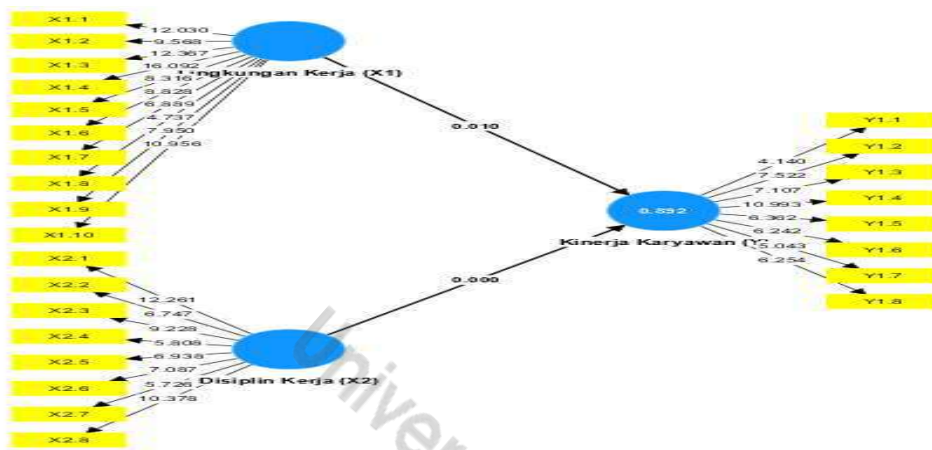
Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.308, pengaruhnya tergolong sedang, dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.638 pengaruhnya tergolong besar.

Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan structural berfungsi untuk menjelaskan antara variabel – variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis, output gambar serta nilai yang ditemukan pada koefisien pengaruh secara tidak langsung. Berikut ini adalah penjelasan terperinci tentang pengujian hipotesis.

Gambar 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS versi 4.0, 2023

Direct effect (path coefficient)

Tabel 4.9 Hasil *Path Coefficient*

Variabel	Original sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.398	0.435	0.153	2.609	0.010
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.573	0.539	0.154	3.715	0.000

Sumber: Data Diolah, 2023

- Hipotesis pertama menguji apakah Lingkungan Kerja (X1) secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.398 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0,010 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis kedua menguji apakah disiplin kerja (X2) secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,573 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0,000 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis kedua diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel lingkungan kerja sebesar 0,398 dengan P-Value $0,010 < 0,05$ yang artinya berpengaruh secara signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun kondisi lingkungan kerja fisik di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang sudah terpenuhi dengan baik seperti cahaya/penerangan, temperatur/suhu udara, tata warna ruang kerja, keamanan dan hubungan kerja baik yang telah terpenuhi. Berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang sudah terpenuhi dengan baik juga dilihat dari sarana dan peralatan suhu udara bersih dan ruang steril dipelihara pada suhu $16 - 25^{\circ} \text{C}$, lemari/rak yang rapi dan terlindung dari debu, kelembapan dan cahaya yang berlebihan, lantai dilengkapi dengan palet, lemari pendingin dan AC untuk obat yang termolabil, fasilitas peralatan penyimpanan dingin harus divalidasi secara berkala, lemari penyimpanan dingin harus divalidasi secara berkala, adanya kartu arsip, lemari/rak arsip, adanya peralatan kantor seperti meubelair (meja, kursi, lemari/rak dan lain – lain), komputer/mesin tik, alat tulis kantor, dan telepon. Adapun kondisi lingkungan kerja non fisik di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang sudah dalam kondisi baik dilihat dari hubungan dengan sesama rekan kerja atau kerja sama antar kelompok, hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan adanya kelancaran komunikasi, perhatian dan dukungan pemimpin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusmiyatun & Sonny, 2021) dalam penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo Jakarta Selatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian dari (Mardiana Puspitasari & Sugi Rahayu Ningsih, 2021) dalam penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai di Perusahaan daerah air minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudirman (2023) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul. Yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang berperan penting dan perlu diperhatikan segala sesuatunya. Lingkungan kerja kondusif akan berdampak positif untuk rasa aman, nyaman karyawan disekitar dan akan mempengaruhi dirinya bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas kerjanya (Putri & Winarningsih, 2020).

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar

0,573 dengan P-Value $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kondisi disiplin kerja di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang sudah cukup baik dilihat dari karyawan yang mengenakan pakaian sesuai peraturan rumah sakit, selalu menggunakan tanda pengenal, selalu bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan dan bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, namun untuk ketepatan waktu karyawan saat masuk kerja harus lebih diperhatikan lagi agar tidak ada karyawan yang terlambat ketika bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Nanda Ria, 2021) dalam penelitian pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian (Hadi & Irbayuni, 2021) dalam penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian (Fauziah et al., 2020) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan karyawan, seperti mematuhi aturan dan melaksanakan tugas, mempengaruhi bagaimana karyawan menyelesaikan tugasnya dan menentukan dan mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Karyawan yang disiplin, khususnya dalam hal ketepatan waktu, tentunya akan menentukan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Karyawan yang disiplin yang tinggi juga akan mempengaruhi kualitas pekerjaannya.

SIMPULAN

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

Untuk itu, disarankan sebagai berikut: (1) Bagi pimpinan Rumah Sakit Umum Sriwijaya diharapkan untuk tetap meningkatkan, menjaga kualitas dan kuantitas lingkungan kerja yang layak dan lengkap untuk para karyawan agar lebih meningkatkan rasa nyaman, kondusif dan aman sehingga turut meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. (2) Manajemen lebih memperhatikan absensi karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang agar lebih memperhatikan tingkat absensi karyawan agar tidak ada karyawan yang terlambat bekerja dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang terlambat. (3) Pegawai harus lebih meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja agar dapat

menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dengan meningkatnya kedisiplinan dengan mematuhi peraturan yang ada dan juga selalu memberikan kinerja yang baik pada saat bekerja apabila kinerja karyawan membaik maka tujuan perusahaan juga akan tercapai. (4) Bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian ini dianalisis bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Peneliti yang akan datang dapat melihat faktor internal yang lebih seperti loyalitas karyawan, kepuasan kerja dan komitmen kerja. (5) Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan K3 keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat memberikan rasa aman karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pada karyawan dengan cara memberi sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*, 1(2), 224–249.
- Azhar, R., & Susilawati, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 27(2), 41–54.
- Fauziah, S., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keo San Indonesia. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 101–113.
- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197–207.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss 24* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 4(2), 510–516.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Kholilah, K., Gergita, A., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Argon Medica Palembang. *MOTIVASI*, 6(1), 38–44.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Mardiana Puspitasari, Y., & Sugi Rahayu Ningsih, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana

Kabupaten Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i2.353>

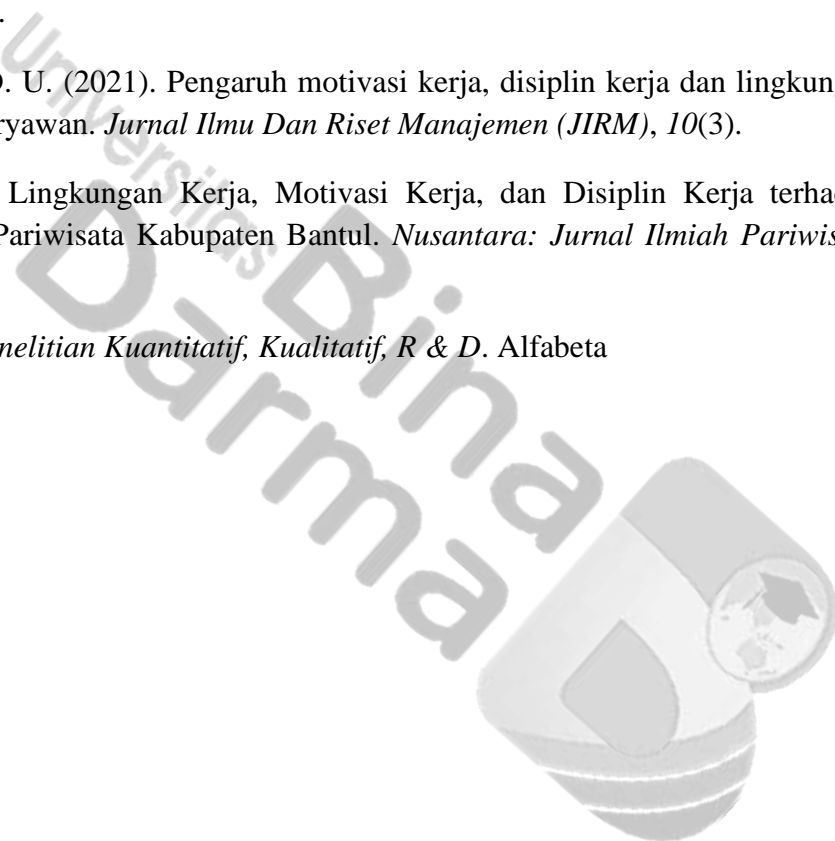
Nanda Ria, B. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal EL-RIYASAH*, 11(2), 102. <https://doi.org/10.24014/jel.v11i2.11394>

Putri, D. R., & Winarningsih, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).

Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).

Sudirman. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul. *Nusantara: Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Perhotelan*, 3(1).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta



LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Pendidikan Terakhir :
 - a. SLTA / Sederajat
 - b. Ahli madya (D3)
 - c. S1
 - d. Profesi Apoteker

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Petunjuk umum pengisian kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Mohon kuesioner ini diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda ceklist (\checkmark) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab kuesioner usahakan jangan ada kolom yang dikosongkan.
4. Petunjuk pengisian angket ada 5 alternatif jawaban:
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	Lingkungan Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya giat dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
2.	Perlengkapan kerja yang ada pada tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas – tugas saya.					
3.	Suara bising dari alat dapat mengganggu ketenangan – ketenangan dalam bekerja.					
4.	Saya terganggu apabila ada getaran mekanis di tempat kerja.					
5.	Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
6.	Saya merasa jumlah sirkulasi yang ada sesuai dengan jumlah pegawai yang ada di dalam ruangan.					
7.	Pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada pegawai.					
8.	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
9.	Fasilitas keamanan kantor baik.					
10.	Kantor telah memberikan jaminan keselamatan kerja kepada pegawai.					
No.	Disiplin Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tepat waktu saat masuk kerja					
2.	Saya melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya.					
3.	Mengenakan pakaian sesuai peraturan rumah sakit.					
4.	Selalu menggunakan tanda pengenal didalam ruangan.					

5.	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan.					
7.	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja.					
8.	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati – hati.					
No.	Kinerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang ditetapkan.					
2.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
3.	Saya berusaha untuk mencapai target pekerjaan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan.					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbiakan.					
6.	Mampu mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan.					
7.	Siap bila diberikan pekerjaan lain guna membantu penyelesaian tugas.					
8.	Pegawai memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
9.	Dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan.					
10.	Mampu menangani (memberikan solusi) dengan cepat / tepat bila ada kendala dalam proses pelaksanaan tugas.					

Lampiran 2 Surat Balasan Perusahaan



(0711) 419 680

(0711) 420 432

rsriwijayapalembang@gmail.com

Jl. Jenderal Sudirman No. 502 KM. 4,6 Palembang, Sumatera Selatan 30137

SURAT TANGGAPAN

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Sosial Humaniora
 Universitas Bina Darma
 Jalan A. Yani No.3 Palembang 30251

Hal : Pengambilan Data Untuk Karya Akhir

Sehubungan dengan surat permohonan izin untuk pengambilan data yang diajukan kepada Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang dengan nama mahasiswa/i berikut ini:

NAMA	NIM	Program Studi
Erina Aslamia	191510114	Manajemen


Pada prinsipnya kami tidak berkeberatan menerima Mahasiswa/siswi tersebut untuk melaksanakan Pengambilan Data di Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang s.d tanggal 31 Agustus 2023. Selama Pengambilan Data harus sesuai dengan peraturan yang berlaku di Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

drg. Yudittha IKS, MARS
 Manager SDM

Lampiran 3 Pengajuan Judul

	FORMULIR	Nomor Dok	FRM/TA/04/05
	Permohonan Pengajuan Judul & Pembimbing Karya Akhir	Nomor Revisi	05
		Tgl. Berlaku	05 Oktober 2022
		Standar SPMI	-

Perihal : **Permohonan Judul & Pembimbing
Karya Akhir**

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Sosial Humaniora
Universitas Bina Darma
Palembang

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Program Studi Manajemen
Universitas Bina Darma Palembang.

Nama : ERINA ASLAMIA
Nim : 191510114
Semester : Semester 8
Program Studi : Manajemen
Kelompok Riset :

Sehubungan dengan akan berakhirnya studi saya, maka dengan ini bermaksud mengajukan permohonan judul dan pembimbing tugas akhir, Adapun judul yang saya ajukan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kualitas pelayanan terhadap tingkat kepuasan pelanggan Pawat Jalan pada Rumah sakit umum swigaya Palembang
2. Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit umum swigaya Palembang
3. Pengaruh penguasaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit umum swigaya Palembang

Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Ketua Kelompok Riset,


Dr. Muzi Gunarto, S.Si, M.Si

Hormat saya,


ERINA ASLAMIA

Mengetahui
Ketua Program Studi,


Dr. Trisnawati, SE, MPM

Pembimbing Karya Akhir :


Mukran Rani

Syarat Pengajuan Judul :

- 1. Formulir di isi lengkap dengan melampirkan jurnal atau paper
- 2. Foto copy lembar PA yang sudah di isi oleh Pembimbing Akademik untuk mengajukan Skripsi (Khusus Program Studi Sistem Informatika)
- 3. Formulir Nota Dinas (Khusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- 4. Foto copy KRS yang mengajukan Skripsi
- 5. Berkas dimasukkan dalam Map Plastik Transparan warna (Fak. Ilmu Komputer = Merah), (Fak. Ekonomi dan Bisnis = Kuning), (Fak. Psikologi dan Fak. Komunikasi = Biru) (Fak. Teknik = Hijau), (Fak. Ilmu Keguruan, Ilmu Perikanan dan Bahasa = Merah Maroon), (Fak. Fakultas = Orange Asah).

Lampiran 4 Lembar Konsultasi Proposal



UNIVERSITAS BINA DARMA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SK. Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 112/D/O/2002

Jalan Jendral Ahmad Yani No. 3 Palembang 30264

☎(0711)-515481,515582,515583 Fax. (0711)51800

Website : www.binadarma.ac.id email : bidar@binadarma.ac.id

LEMBAR KONSULTASI LAPORAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Erina Aslamia
 Nim : 191510114
 Fakultas : Sosial Humaniora
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya
 Pembimbing : Drs. H. Mukran Roni, MBA

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1)	11 - 07 - 2023	Perbaiki sub I	
2)	12 - 07 - 2023	Perbaiki sub I & sub II & sub III	
3)	13 - 07 - 2023	Perbaiki sub I & sub II & sub III	
	14 Juli 2023	Ace sub I, ace sub II & ace sub III	
	14 Juli 2023	ace. usia proposal	

Palembang, 2023
 Dosen Pembimbing

Drs. H. Mukran Roni, MBA

Lampiran 5 Lembar Konsultasi Skripsi



UNIVERSITAS BINA DARMA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 SK. Mentri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 112/D/O/2002
 Jalan Jendral Ahmad Yani No. 3 Palembang 30264
 ☎(0711)-515481,515582,515583 Fax. (0711)51800
 Website : www.binadarma.ac.id email : bidar@binadarma.ac.id

LEMBAR KONSULTASI LAPORAN PROPOSAL SKRIPSI


Nama : Erina Aslamia
 Nim : 191510114
 Fakultas : Sosial Humaniora
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya
 Pembimbing : Drs. H. Mukran Roni, MBA

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
		Revisi bab IV	
		Revisi bab IV	
		Revisi bab II & III	
		Revisi bab IV & bab V	
		Revisi bab IV & bab V	
		Revisi bab IV	
		Revisi bab IV	

Palembang, 2023
 Dosen Pembimbing

Drs. H. Mukran Roni, MBA

Lampiran 6 Formulir Perbaikan Seminar Proposal

	FORMULIR Berita Acara Ujian Seminar Proposal Penelitian	Nomor Dok :	FRM/TA/ 07
		Nomor Revisi :	04
		Tgl. Beraku :	1 Jan 2019
		Klausur ISO :	

FORMULIR PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN

Fakultas Social Humaniora
Program Studi Manajemen
Universitas Bina Darma

Nama : ERINA ASLAMIA
 NIM : 191510114
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KIHARJA KARYAWAN DI INSTALASI FARMASI
 RUMAH SAKIT UMUM SRIWIJAYA PALEMBANG

Catatan Perbaikan :

1. Latar belakang di perulas lagi tentang fenomena atau
Gorp penelitian nya.
2. Gudeck arandley - pustaka, pakai APA Style
3. Gudeck plus usah alod arandley

Tim Penguji:

Ketua : Drs. H. Mukran Romi, M.PA


Anggota Penguji : M. Amirudin Syarif, S.Si., M.M

Anggota Penguji : Dr. Trisnawati, S.E., M.M

Palembang, 9/8 2023
 Ketua Prog. Studi, Manajemen

Dr. Trisnawati, S.E., M.M

Lampiran 7 SK Pembimbing



KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
NOMOR : 030/SK/FEB-MN/Univ-BD/VII/2023
TENTANG

PEMBIMBING PENELITIAN MAHASISWA
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA UNIVERSITAS BINA DARMA

Menimbang :

- a. Bahwa mahasiswa semester akhir diharuskan melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Strata 1 (S-1) Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma;
- b. Bahwa untuk kelancaran dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi dimaksud, dipandang perlu untuk menunjuk dan menugaskan Pembimbing Skripsi bagi setiap mahasiswa;
- c. Bahwa untuk memenuhi butir-butir di atas perlu diterbitkan Surat Keputusan sebagai landasan hukumnya.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999;
3. Akte Pendirian Yayasan Nomor 95 tanggal 28 Desember 1993;
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor : 112/D/O/2002;
5. Statuta Universitas Bina Darma;
6. Surat Keputusan Rektor Universitas Bina Darma Nomor : 165/SK/UNIV-BD/XI/2008 tanggal 03 Nopember 2008.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

PERTAMA :

Menunjuk dan menugaskan saudara-saudara

1. Drs. H. Mukran Roni, M.B.A.
- 2.

berturut-turut sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping dalam menyusun Skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama	: Erima Aslamia
Nim	: 191510114
Fakultas	: Sosial Humaniora
Program Studi	: Manajemen
Judul Penelitian	: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT UMUM SRIWIJAYA PALEMBANG


KEDUA :

keputusan ini berlaku mulai tanggal ditetapkan sampai dengan yang bersangkutan menyelesaikan skripsi dan tugas akhir;

KETIGA :

keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Palembang
pada tanggal 27 Juli 2023
Dekan,




Nuzsep Almigo, S.Psi., M.Si., Ph.D.

Tembusan disampaikan kepada Yth

1. Pembimbing Utama dan Pendamping;
2. Ketua Program Studi;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.

Jl. Jend. A. Yani No. 3 Palembang 30264 Indonesia Telp. (62-711) 515582
Website : www.binadarma.ac.id e-mail : universitas@binadarma.ac.id



Lampiran 8 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal

**SURAT KETERANGAN LULUS
UJIAN SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA DARMA**



Nomor Dok. : FRM/WSD/04/05
Tanggal : 1 Oktober 2011



Nama Lengkap : **Erina Aslamia**
Tempat/Tgl Lahir : **Palembang / 29 April 2000**
NIM/NIRM : **191510114**
Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang**

Pembimbing Utama : **I. Drs. H. Mukran Roni, M.b.a.**

Telah mengikuti Ujian Seminar Proposal Penelitian Program Studi Manajemen Strata Satu Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma pada :

Hari/Tanggal : **Kamis, 27 Juli 2023**

Penguji : **1. Drs. H. Mukran Roni, M.B.A.
2. M. Amirudin Syarif, S.Si., M.M.
3. Dr. Trisninawati, S.E., M.M.**

Dan dinyatakan **LAYAK** untuk dilanjutkan ke tahap penelitian. Dengan ini mohon kiranya agar dapat menerbitkan SK Pembimbing Penelitian guna melanjutkan penelitian sampai Ujian Komprehensif kepada mahasiswa tersebut. Atas perhatian dan kerjasamanya Kami mengucapkan terima kasih.

Palembang, 16 Agustus 2023
Program Studi Manajemen
Fakultas Sosial Humaniora

Dr. Trisninawati, S.e., M.m.

Lampiran 9 Turnitin

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INSTALASI FARMASI
RUMAH SAKIT UMUM SRIWIJAYA PALEMBANG

ORIGINALITY REPORT


18 %	3 %	18 %	2 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Bina Darma Student Paper	2 %
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
3	docplayer.info Internet Source	1 %
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
6	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	1 %
7	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
8	conference.binadarma.ac.id Internet Source	1 %

repository.ub.ac.id

Lampiran 10 Lembar Perbaikan Skripsi

	FORMULIR Berita Acara Seminar Hasil Penelitian	Nomor Dok : FRM/TA/04/11
		Nomor Revisi : 01
		Tgl. Berlaku : 12 Juli 2023.

FORMULIR PERBAIKAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

Nama : Erina Aslamia
 Nim : 191510114
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Sosial Humaniora
 Judul : pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit umum Sriwijaya Palembang

Catatan Perbaikan :

1. Periksa penulisan PT. & Daftar Pustaka
2. Periksa Jurnal artikel nya
3. draft artikel di perbaiki
4. Pembahasan perlu dijelaskan lebih rinci


Tim Penguji:

Ketua : Drs. H. Mukran Roni, M.E.A.

Anggota Penguji : M. Amirudin syarif, S.Si, M.M

Anggota Penguji : Dr. Trisnawati, S.E., M.M

Palembang, 01-September-2023
 Ketua Program Studi


Dr. Trisnawati, S.E., M.M

Lampiran 11 Lembar Perbaikan Skripsi

	FORMULIR KELAYAKAN PENJILIDAN SKRIPSI	Nomor Dok : FRM/TA/03/02
		Nomor Revisi : 02
		Tgl. Berlaku : 01 September 2019
		Klausa : 7.5

NAMA : ERINA ASLAMIA
 NIM : 191510114
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
 DOSEN PEMBIMBING 1 : Drs. H. Mukran Roni, M.B.A
 TANGGAL UJIAN : 1 September 2023

POIN CHECK

COVER LUAR SKRIPSI	✓
COVER DALAM SKRIPSI	✓
HALAMAN DEPAN	✓
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	✓
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	✓
SURAT PERNYATAAN	✓
ABSTRAK INDONESIA	✓
ABSTRAK INGGRIS	✓
MOTTO DAN PENGESAHAN	✓
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	✓
KATA PENGANTAR	✓
DAFTAR ISI	✓
DAFTAR TABEL	✓
DAFTAR GAMBAR	✓
DAFTAR LAMPIRAN	✓
ISI SKRIPSI	✓
DAFTAR PUSAKA	✓
LAMPIRAN	✓
LEMBAR PERBAIKAN SKRIPSI	✓
CEK TURNITIN	✓

Dengan ini dinyatakan layak untuk di jilid dengan format yang berlaku di lingkungan Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma.

Palembang, 11 September 2023.
Pemeriksa Kelayakan


 (Dr. H. Mukran Roni, M.B.A.)