

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

Erina Aslamia¹, Mukran Roni²
Universitas Binadarma Palembang

erinaaslamiaa@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

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.

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. 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 PENELITIAN 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:

Convergent Validity

Erina Aslamia, Cs: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Page. 379

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	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.

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.

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.

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.

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 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.

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	

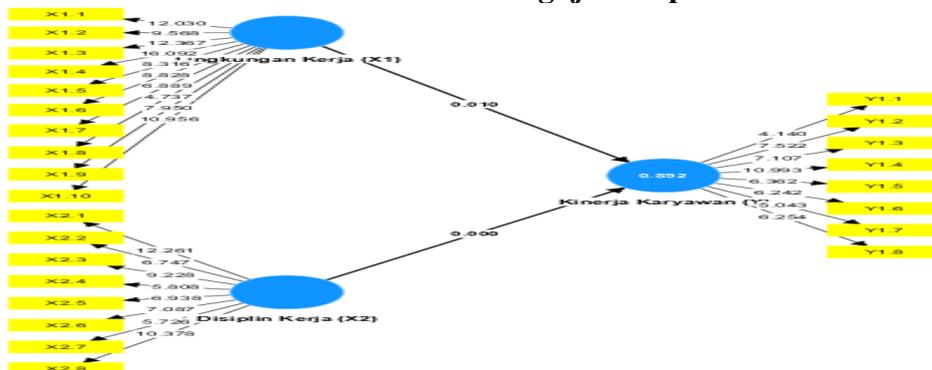
Sumber: Data Diolah, 2023

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.

HASIL 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 runag 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 $16 - 25^{\circ} C$, lemari/rak yang rapi dan terlindung dari Erina Aslamia, Cs: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Page. 384

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).

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

meningkatkan 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

- Akhyadi, K. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Handoyo, & Setiawan. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *E-Proceeding of Management*.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplinkerjaterhadapkinerja Pegawaidikantorkelurahansudiroprajan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4).
- Nur, A. R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Saputra, R. D. (2017). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(3), 6342–6355.
- Sawaludin. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV. Alfabeta.
- Tindige, P. F., Sepang, J., & Roring, F. (2018). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi & Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT. Wahana Nismo Manado. *Jurnal EMBA*, 6(2), 620–628.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akhyadi, K. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Erina Aslamia, Cs: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Page. 387
-

Alfabeta.

- Azhad, M., Naely, A., & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hamalik. (2015). *Metode Belajar dan Kesulitan-kesulitan Belajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Handoyo, & Setiawan. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *e-Proceeding of Management*, 5.
- Hanifah, D. (2016). *Analisis budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap keputusan kepuasan kerja karyawan*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah .
- Herzberg, F. (2018). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction*. Sunway Univesity : Malaysia.
- Hidayat, & Novita, C. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *AGORA*, 3(2).
- Kirana, K. C., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Lotu1, N. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, IX(4).
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja.
- Noor, I. M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya (Persero) Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 20(2).
- Orocomna, C. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Rosmaini, & Hasrudy, T. (2019). Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Saputra, R. D., & Saputra, R. D. (2017). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(3), 6342–6355.
- Sawaludin. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Erina Aslamia, Cs: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja* Page. 388
-

Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, IX(4).

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sidanti, H. (2015, Februari 1). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulton, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jember: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah .
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Tindige, P. F., Sepang, J., & Roring, F. (2018, April). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi & Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT. Wahana Nismo Manado. *Jurnal EMBA*, 6(2), 620-628.