
ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Th. A. Radito

(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IEU Yogyakarta)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai Rumah Sakit Mata “YAP” Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta dengan sampel penelitian sebanyak 83 orang. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Mata “Dr. Yap” Yogyakarta dengan masing-masing mempunyai T. Sig. yang lebih kecil dari 0,05. Adapun disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial mempunyai kontribusi sebesar 41,5% dalam menjelaskan produktivitas kerja, sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu badan usaha, badan usaha disini termasuk rumah sakit, tanpa mereka betapa sulitnya badan usaha dalam mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu badan usaha, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi, badan usaha telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang.

Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik sekali karena manusia memiliki perilaku dan perasaan, memiliki akal budi dan mempunyai tujuan-tujuan pribadi, bila manajemen perusahaan mampu mengelola dengan baik, mendayagunakan secara optimal, tenaga kerja yang termotivasi dengan dukungan lingkungan kerja yang baik, dan pemberian jaminan sosial, maka akan memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan yang sentral di dalam pencapaian tujuan badan usaha, sehingga harus dilakukan usaha-usaha yang terencana untuk pengembangannya. Pengembangan pegawai ini mencakup mempertahankan dan meningkatkan motivasi di dalam menjalankan semua aktivitas dari suatu badan usaha sesuai dengan yang direncanakan.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan produktivitas pegawai, karena hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu badan usaha hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Selain faktor disiplin yang perlu diperhatikan, lingkungan kerja juga harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dan sehat membuat pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, serta menambah semangat kerja, hingga akhirnya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Tetapi sebaliknya, ketika keadaan lingkungan kerja tidak mendukung, dalam hal ini lingkungan kerja tidak tertata baik dan kotor, pegawai akan merasa tak nyaman, sehingga membuat pegawai merasa jenuh atau tidak bersemangat dalam bekerja.

Jaminan sosial yang diberikan badan usaha kepada pegawai baik untuk sekarang atau masa yang akan datang, merupakan hal yang perlu diperhatikan juga dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang diberi jaminan sosial akan merasa tenang dalam bekerja, karena mereka merasa telah dilindungi oleh badan usaha dimana tempat mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, menarik untuk dilakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

1. Disiplin Kerja

Menurut Azwar (1996) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Rivai (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat tersebut disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan (Hodgetts and Cascio, 1983). Faktor-faktor tersebut antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pada pegawai
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
- h. Sanksi Pelanggaran Kerja

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu (Rivai, 2009) :

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis : a) teguran lisan, b) teguran tertulis, dan c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis : a) penundaan kenaikan gaji, b) penurunan gaji, dan c) penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis : a) penurunan pangkat, b) pembebasan dari jabatan, c) pemberhentian, dan d) pemecatan.

2. Lingkungan Kerja

Notoatmojo (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Wiyono (1999) 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. Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni (Wiyono, 1999) :

- a. Lingkungan kerja Fisik

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

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. 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. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Notoatmojo, 2007).

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Wiyono (1999) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan

panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari 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 merupakan salah satu cara yang dapat digunakan 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 karena warna mempunyai 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 ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

3. Jaminan Sosial

Menurut Levey, Loomba, Narendra, and Brown (1984), “Jaminan sosial adalah suatu pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada para pegawai untuk masa pengabdianya ataupun telah berhenti karena pensiun atau lanjut usia dalam pemenuhan kebutuhan baik kebutuhan materi maupun kebutuhan non materi kepada para pegawai dengan tujuan memberi dorongan atau semangat kerja pegawai”.

Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja mendefinisikan jaminan sosial tenaga kerja sebagai berikut: Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, hamil, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Menurut undang-undang ini, jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang hilang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sangat sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadinya cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

b. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena upaya penyembuhan membutuhkan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Program jaminan sosial dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu (Hodgetts and Cascio 1983):

a. Program kesejahteraan ekonomi pegawai

Program ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para pegawai. Bentuk program ini antara lain:

- 1) Pensiun, pemberian pensiun berarti perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala setelah mereka berhenti bekerja dan atau setelah mencapai batas usia tertentu.
- 2) Asuransi, program ini bisa berbentuk asuransi jiwa, kecelakaan dan kesehatan

3) Pemberian kredit, pemberian kredit kepada para pegawai yang membutuhkannya bisa diorganisir oleh manajemen, bisa juga oleh para pegawainya sendiri dengan mendirikan koperasi atau koperasi simpan pinjam.

b. Program rekreasi

Program ini dapat berupa kegiatan olah raga. Kegiatan ini bisa dimaksudkan untuk sekedar memelihara kesehatan, atau juga bisa untuk mengejar prestasi karena apabila sebuah Rumah Sakit memiliki klub olahraga yang bagus dan berprestasi Rumah Sakit juga akan lebih dikenal dan dapat merupakan alat publikasi bagi Rumah Sakit.

c. Penyediaan fasilitas

Misalnya penyediaan fasilitas kafeteria yang dimaksudkan untuk memberi kemudahan bagi para pegawai yang ingin makan pada saat jam istirahat.

4. Produktivitas Kerja

Menurut Bernadin dan Russel dikutip dalam Wijono (1999) produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Menurut John Soeprihanto dikutip dalam Wijono (1999) menyatakan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Hasibuan (1992) memberikan batasan sebagai berikut bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output*nya harus mempunyai nilai tambah dan teknis pengerjaannya lebih baik.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dikutip dalam Wijono (1999), ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

- a. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas bekerja dalam satu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam tehnik industri.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen Produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

5. Hubungan Antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai ada faktor-faktor yang harus diperhatikan, karena berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, faktor tersebut adalah :

- a. Sikap Mental yang terdiri dari disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu sikap atau perilaku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan tersebut tujuan organisasi dapat tercapai. Jika pegawai mempunyai sikap mental produktif akan mampu mengarahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitasnya.
- b. Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, pegawai akan merasa nyaman berada di lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari organisasi, karena tidak jarang terjadi suatu organisasi gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.
- c. Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitasnya.

Untuk itu disiplin kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial sebagai tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena ketiga hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk perusahaan, karena jika ketiga hal ini mendapat perhatian dari perusahaan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini dan masa yang akan datang. Apabila memiliki pegawai yang produktivitas kerjanya tinggi, perusahaan akan memperoleh keuntungan berupa tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

6. Hipotesis

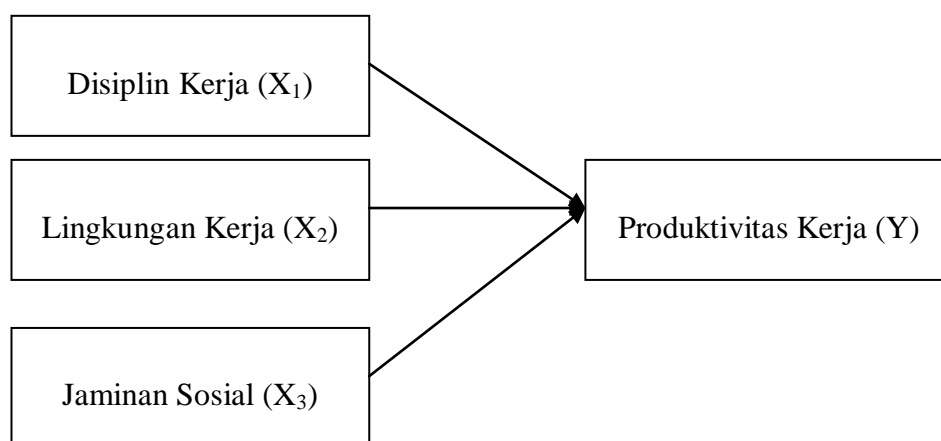
H1 : Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta.

H2 : Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta.

H3 : Variabel jaminan sosial (X_3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta.

7. Model Penelitian

Model penelitian berguna untuk mempermudah penulisan atau penelitian sehingga dapat memberikan gambaran variabel independen (x) dan variabel dependen (y) agar tidak menyimpang dari judul penelitian, yaitu:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

1. Tempat, jenis dan obyek penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta yang beralamat di Jalan Teuku Cik Ditiro No.5 Yogyakarta. Sebagai obyek dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta.

2. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah sumber primer. Pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan. Sumber ini dapat diperoleh peneliti melalui angket atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada objek peneliti yang mau memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.

3. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu 1) variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial dan 2) variabel tergantung (*dependent variabel*) yaitu produktivitas kerja. Dalam penelitian ini digunakan skala interval, dimana untuk setiap tanggapan akan diberi bobot atau nilai dengan skala likert, berdasar kriteria sebagai berikut : SS (Sangat Setuju diberi nilai 5), S (Setuju diberi nilai 4), KS (Kurang Setuju diberi nilai 3), TS (Tidak Setuju diberi nilai 2) dan STS (Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1).

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Rumah Sakit.Dr, “YAP” Yogyakarta. Adapun sampeldiambil menggunakan metode *simple random sampling*. Sampel diambil sebanyak 83 responden dengan berdasarkan pada rumus Slovin.

5. Alat Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada *Quisioner* tersebut *sahih* atau tidak. Analisis ini dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu *test* melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar mencerminkan variabel yang diukur. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Product Moment*. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan dari ketiga variabel penelitian, secara keseluruhan butir pernyataan adalah valid dimana r -hitung lebih besar dari r -tabel = 0,1412. Adapun besarnya r hitung adalah berkisar antara 0,394 sampai dengan 0,823.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat kemapanan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner dikatakan *reliable* apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 dikatakan reliabilitas diterima (Sekaran, 2003). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yang diuji memiliki Alpha hitung lebih besar dari Alpha pembanding (0,60), maka instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel, serta dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Adapun besarnya cronbach alpha adalah disiplin kerja = 0,712, lingkungan kerja = 0,836, jaminan social = 0,827, dan produktifitas kerja = 0,786.

6. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*). Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*) digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja) dengan variabel tergantung (produktivitas kerja). Perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari analisis regresi linear berganda didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien (B)	beta	t-hitung	Signifikansi
Konstanta (a)	13.538			
Disiplin Kerja (X1)	0.442	0.442	0.4070	0.000
Lingkungan Kerja (X2)	0.196	0.196	1.787	0.028
Jaminan Sosial (X3)	0.207	0.227	2.086	0.040

Sumber : Data diolah 2016

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,538 + 0,442 X_1 + 0,196 X_2 + 0,207 X_3$$

Tanda positif dari persamaan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial adalah positif. Artinya peningkatan/penurunan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial akan menyebabkan peningkatan/penurunan produktifitas kerja.

Dari tabel 1 uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji hipotesis 1

Hipotesis 1 dalam penelitian ini berbunyi disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta. Dari tabel 1 terlihat bahwa T.Sig. untuk variabel disiplin kerja adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap produktifitas kerja pegawai di Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta. Hal ini berarti pula bahwa apabila disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta semakin meningkat maka produktifitas juga akan mengalami peningkatan.

2. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam penelitian ini berbunyi lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta. Dari tabel 1 terlihat bahwa T.Sig. untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,028 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktifitas kerja pegawai di Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta. Hal ini berarti pula bahwa apabila lingkungan kerja pegawai di Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta semakin meningkat maka produktifitas juga akan semakin meningkat.

3. Uji hipotesis 3

Hipotesis 3 dalam penelitian ini berbunyi jaminan sosial (X_3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta. Dari tabel 1 terlihat bahwa T.Sig. untuk variabel jaminan sosial adalah 0,040 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis 3 dapat diterima, artinya jaminan sosial berpengaruh secara positif terhadap produktifitas kerja pegawai di Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta. Hal ini berarti pula bahwa apabila jaminan soial untuk pegawai di Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta semakin meningkat maka produktifitas juga akan semakin meningkat.

Dari hasil analisis juga didapatkan nilai koefisien determinasi (r square atau r^2) sebesar 0,415. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial mempunyai kontribusi sebesar 41,5% dalam menjelaskan produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 58,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial, terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta, disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yaogyakarta. Dari variabel independen yang diteliti, variabel disiplin kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh yang paling besar sebesar terhadap produktivitas kerja. Hasil uji analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial) mempunyai kontribusi sebesar 41,5% dalam menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja), sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Saran

Sesuai hasil penelitian, maka saran yang dapat penulis sampaikan saran dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebagai berikut:

- a. Rumah Sakit Mata “Dr YAP” Yogyakarta sebaiknya tetap menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, lingkungan kerja, dan jaminan sosial karena berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja.
- b. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti : motivasi, gaya kepemimpinan, tingkat penghasilan atau kompensasi, budaya organisasi dan lain sebagainya, yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anief, Moh. (2008). *Manajemen Farmasi*. Edisi kelima. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Azwar, Azrul. (1996). *Menuju Pelayanan Kesehatan Yang Lebih Bermutu*. Yayasan Penerbitan Ikatan Dokter Indonesia.
- Hodgetts, RM., and Cascio, DM. 1983. *Modern Health Care Management*. New York. Academic Press, Inc.
- Levey, Samuel., Loomba, Narendra Paul, and Brown, Robert E. (1984). *Health Care Administration: A Managerial Perspective*. Lippincott.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2007). *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. 4th Edition. John Wiley & Sons, Inc.
- Wijono, Djoko. (1999). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Teori Strategi dan Aplikasi*. Surabaya : Airlangga University Press.