

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

Biller Panjaitan

Fakultas Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Sangga Buana. Telepon. +06227275489.
Fax. +6227202841 Jl.PHH.Mustopa No.68. Bandung. Jawa Barat.Indonesia.
biller.pandjaitan@usbypkp.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

Penelitian dilaksanakan di pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi, dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Variabel yang diukur yakni variabel Komunikasi dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas sedangkan variabel tidak bebas yaitu Kinerja Pegawai.

Data dianalisis dengan teknik analisis data statistik korelasi dan regresi ganda serta korelasi parsial. koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa 54,0% kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi bisa dijelaskan atau disebabkan oleh Komunikasi dan Lingkungan kerja pegawai. Dengan kata lain Komunikasi dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 54,0% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 46,0% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar Komunikasi dan Lingkungan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu positif yang berarti semakin tinggi Komunikasi dan Lingkungan kerja semakin tinggi Kinerja Pegawai pada taraf nyata $p < 1\%$.

Kata kunci : Komunikasi , Lingkungan kerja ,Kinerja Pegawai

The influence of communication and work environment towards employee performance at Cimahi Cibabat Hospital.

ABSTRACT

The goal of this research is to describe the influence of communication and work environment towards employee performance at Cimahi Cibabat Hospital. Research method is quantitative method and collect data by questionnaire, interview, observation and documentation.

The variables was communication and work environment as the independent variables, the dependent variable was employee performance. Data have been analyzed through multiple regression, and partial correlation techniques.

The result of this research showed that communication and work environment influence the employee performance. The influence of communication and work environment toward employee performance is positive it means that the more higher communication and work environment the more higher the employee performance and it has mean in real rank $p < 0.01$.

By this research, the hypothesis, which has been proposed, has been tested for its truth. The factors concerning communication and work environment will influence employee performance. The result has showed that the mean of employee performance is 0.540 or the grade variation of employee performance is 54,0 percent depending on communication and work environment variation.

Keywords : Communication, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Studi

Persaingan dan globalisasi pada dekade sekarang mempengaruhi semua sektor, tidak hanya berdampak kepada sektor industri manufaktur tetapi juga terhadap jasa pelayanan kesehatan seperti perumahsakit.

Menghadapi perubahan pada lingkup global, regional, dan nasional meliputi semua bidang terutama dengan lajunya pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan meningkatnya kesejahteraan golongan menengah keatas, maka Indonesia merupakan pasar yang menarik untuk masuknya sektor swasta domestik dan global dalam industri kesehatan, termasuk pengadaan rumah sakit. Maka *profit oriented* yang memerlukan dukungan dari sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan komunikasi dan kondisi lingkungan kerja. Untuk dapat menghasilkan kuesuaian tujuan nasional pembangunan kesehatan Indonesia adalah agar setiap orang mencapai derajat kesehatan yang optimal, dapat hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Maka diperlukan adanya pembaharuan paradigma rumah sakit, meliputi deregulasi oleh pemerintah, atau regulasi yang suportif dan tidak menghambat, kepemimpinan rumah sakit harus mempunyai visi maju, kreatif, dan inovatif, sumber daya manusia harus profesional dan sepenuhnya terlibat dan terikat dalam upaya terus menerus menyempurnakan seluruh proses dan *outcome*, serta sepenuhnya menghayati dan melembagakan falsafah "orientasi pada pasien" dan "orientasi pada masyarakat".

Menghadapi kenyataan yang terjadi di seputar pelayanan kesehatan di Indonesia, maka tidak dapat dipungkiri bahwa paradigma lama tentang pelayanan kesehatan harus diubah menjadi pelayanan yang betul-betul prima, dengan memberikan pelayanan yang *zero complaint*, dan melebihi kebutuhan pelanggan juga sebagai industri jasa rumah sakit harus berkembang dan meningkatkan statusnya dari "*social oriented*" menjadi "*kualitas terbaik yang berorientasi pada kebutuhan pelanggan tersebut diperlukannya adanya upaya perbaikan yang berkesinambungan dan terus menerus pada produk, jasa, sumber daya manusia, proses, dan lingkungan* agar tempat pelayanan kesehatan yang berada di Indonesia tetap eksis.

Pentingnya sumber daya manusia dikarenakan mutu pelayanan rumah sakit sangat tergantung dari perilaku sumber daya manusia sebagai dasar peningkatan mutu berkelanjutan, biaya untuk sumber daya manusia merupakan aset penting rumah sakit sebagai pengeluaran dari rumah sakit yang cukup besar,

kemajuan ilmu dan teknologi memerlukan tenaga profesional dan kemampuan komunikasi.

Didalam Rumah Sakit Daerah Cibabat Cimahi terdapat berbagai jenis pelayanan yang dilaksanakan, salah satunya adalah Instalasi Rawat Darurat yang sering menjadi sorotan dari masyarakat. Menurut Tri Wahyu Murni (2005), Kepala Bagian Rawat Darurat RS Hasan Sadikin mengatakan bahwa banyak Instalasi Rawat darurat hanya berupa ruangan yang diberi nama gawat darurat, Instalasi ini masih belum optimal berfungsi dalam menangani kasus gawat darurat. Hal ini karena keterbatasan sarana maupun sumber daya manusia yang menjadi penyebabnya. (Hanafi, 2006:6).

Instalasi Rawat Darurat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi mempunyai fungsi untuk menangani masalah akut dan kegawatdaruratan sesuai dengan standar pelayanan Instalasi Rawat Darurat yaitu mengurangi rasa sakit, mencegah cacat dan mencegah kematian. Jadi Instalasi Rawat Darurat merupakan salah satu *entry point* ataupun ujung tombak pelayanan yang dapat memberikan pelayanan yang cepat, tepat dengan kondisi tenaga kesehatan yang selalu siap dalam waktu 24 jam.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka diperlukan penelitian mengenai “Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi”. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada tantangan yang akan terjadi dalam perumahsakit di masa yang akan datang, dengan keadaan kondisi sumber daya manusia yang ada sekarang dan banyak timbul keluhan pada pelayanan di rumah sakit, terutama dari sumber daya manusia yang berperan sebagai ujung tombak di rumah sakit.

Dari pernyataan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan masalah (*Problem question*) yang dijadikan sebagai landasan dalam studi kasus ini yaitu bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan lingkungan kerja yang baik serta kemampuan komunikasi pegawai yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

Beberapa masalah yang dapat penulis identifikasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. diduga belum memberikan kontribusi yang optimal terhadap kinerja pegawai.
2. Kompensasi yang diterima pegawai masih dirasakan belum mencukupi kebutuhan yang diperlukan seperti pendidikan dan perumahan.
3. Komunikasi personal multi arah di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi, belum memberikan kepuasan dalam peningkatan kinerja pegawai

4. Lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi , diduga belum kondusif.
5. Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.dinilai masih rendah
6. Rendahnya mutu Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. akibat pendanaan sektor kesehatan masih menjadi pertimbangan .

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas, penulis menyusun rumusan masalah penelitian fokus pada analisis verifikatif, akan tetapi untuk mendukung hal tersebut peneliti menambahkan analisis deskriptif, dan korelatif, sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran yang terkait dengan komunikasi , lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.
2. Apakah terdapat Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.
3. Apakah terdapat Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.
4. Apakah terdapat Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas , penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji dan mengetahui:

1. Gambaran yang terkait dengan komunikasi , lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.
2. Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.
4. Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang hasil kajian pustaka yang terkait dengan masalah yang diteliti hingga menguraikan kerangka pemikiran dan pernyataan hipotesis.

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Konsep dan Pengertian Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi merupakan urat nadi organisasi dalam penyampaian informasi, menerima keluhan, kerja sama team dan berbagai kegiatan dalam organisasi.

Berbicara tentang komunikasi Samuel C. Certo dan S Travis Certo (2009: 367) mengatakan bahwa :

A manager who desires to assign the performance of a certain task to a subordinate would use the communication process in the following way: First, the manager would determine exactly what task he or she wanted the subordinate to perform. Then the manager would encode and transmit a message to the subordinate that would accurately reflect this assignment. The message transmission itself could be as simple as the manager telling the subordinate what the new responsibilities include. Next, the subordinate would decode the message transmitted by the manager to ascertain its meaning and then respond appropriately.

Dikatakan bahwa seorang manajer yang menginginkan untuk menetapkan tugas kinerja tertentu untuk bawahan akan menggunakan proses komunikasi dengan cara berikut: pertama manajer akan menentukan apa tugas yang harus dilakukan bawahan . Maka manajer akan menyandikan dan mengirimkan pesan kepada bawahan yang secara akurat akan mencerminkan tugas tersebut. Para transmisi pesan itu sendiri merupakan alat yang sederhana sebagai manajer mengatakan kepada bawahan apa tanggung jawab baru yang diembannya. Selanjutnya, bawahan akan memecahkan pesan yang dikirimkan oleh manajer untuk memastikan maknanya dan kemudian menanggapi dengan tepat.

Begitu pentingnya komunikasi John W. Newstrom (2011:50) menjelaskan tentang pentingnya ada komunikasi dalam organisasi:

Organizations cannot exist without communication. If there is no communication, employees cannot know what their co-workers are doing, management cannot receive information inputs, and supervisors and team leaders cannot give instructions. Coordination of work is impossible, and the organization will collapse for lack of it. Cooperation also becomes impossible, because people cannot communicate their needs and feelings to other. We can say with confidence that every act of communication influences the organization in some way, just as the flapping of a butterfly's wings in California influence (however slightly) the subsequent wind velocity in Boston. Communication helps accomplish all the basic management function- planning, organizing, leading, and controlling- so that organizations can achieve their goals and meet their challenges."

John W. Newstrom Menyatakan bahwa organisasi tidak akan ada tanpa adanya komunikasi. Jika tidak ada komunikasi, karyawan tidak tahu apa yang oleh rekan kerja

mereka lakukan, manajemen tidak dapat menerima masukan informasi, pengawas dan pemimpin tim tidak bisa memberikan petunjuk. Koordinasi kerja yang mustahil, dan organisasi akan runtuh karena kurangnya hal tersebut. Kerjasama juga menjadi hal yang mustahi, karena orang tidak dapat berkomunikasi tentang kebutuhan mereka dan perasaan lain. Kita dapat mengatakan dengan keyakinan bahwa setiap tindakan komunikasi mempengaruhi organisasi dalam beberapa cara, perumpamaan sayap kuku-kupu terbang di California berpengaruh (namun sedikit) kecepatan angin berikutnya di Boston. Komunikasi membantu menyelesaikan semua dasar manajemen fungsi-perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan - sehingga organisasi dapat mencapai tujuan mereka dan memenuhi tantangan mereka.

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Penggunaan komunikasi berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi dari sekolah. Komunikasi yang dibutuhkan adalah komunikasi yang efektif agar organisasi dapat berjalan lancar. Semakin efektif komunikasi yang dibina, semakin produktif perilaku seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa proses komunikasi dalam organisasi dari berbagai sektor sangat penting. Dengan adanya saluran komunikasi yang baik apa yang direncanakan oleh organisasi akan berjalan lancar. Para pegawai tidak akan mengalami kesulitan, karena petunjuk yang disampaikan pimpinan cukup jelas, begitupun dengan kerja tim. Sehingga akan memperlancar produktivitas dan efektivitas kerja.

2.1.2 Pengertian Komunikasi

Untuk memberikan pemahaman tentang komunikasi perlu adanya dasar teori, untuk itu disajikan beberapa pendapat dari para pakar manajemen. Komunikasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam berorganisasi.

Pengertian tentang komunikasi Husaini Usman (2009:420) menyatakan bahwa, “komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.”

Senada dengan Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 145), komunikasi diartikan, “Sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Pandangan tentang komunikasi Samuel C.Certo dan S.Trevis Certo (2009: 366) mengatakan:

Communication is the process of sharing information with other individuals. Information, as used here, is any thought or idea that managers want to share with others. In general, communication involves the process of a person projecting a message to one or more other people, which results in everyone

arriving at a common understanding of the message.

Dikatakan Samuel C. Certo dan S. Trevis Certo bahwa komunikasi adalah proses berbagi informasi dengan individu lainnya. Informasi yang digunakan di sini, adalah setiap pikiran atau ide bahwa manajer ingin berbagi dengan orang lain. Secara umum, komunikasi melibatkan proses dari satu orang memproyeksikan pesan ke satu atau lebih orang lain, yang mengakibatkan setiap orang mengerti pada pemahaman umum dari pesan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses yang terjadi dalam suatu sistem, di mana ada sumber komunikasi yang mempengaruhi penerima untuk tujuan tertentu, dengan memanipulasi signal, yang diteruskan melalui suatu jalur komunikasi yang ada di antara sumber dan penerima. Jika diterapkan di tempat kerja komunikasi dapat diartikan aktivitas hubungan timbal balik di lingkungan kerja dari atasan, bawahan dan sesama rekan kerja.

2.1.3 Fungsi – Fungsi Komunikasi

Manusia yang merupakan sebagai makhluk pribadi dan juga makhluk sosial dalam melangsungkan hidupnya. Hubungan sosial sangat penting untuk menjalin rasa saling membutuhkan, karena manusia tidak bisa hidup sendirian tanpa bantuan dari adanya orang lain. Oleh karena itu hubungan sosial perlu dibina dengan baik.

Pertama, karena hubungan yang baik merupakan salah satu hal yang paling penting dalam mencapai kesuksesan. (Goleman, 2007) menyatakan, dengan adanya hubungan yang baik, seseorang merasa lebih nyaman, terlibat, dimengerti dan saling-percaya di antara mereka akan muncul keberhasilan di tempat kerja.

Kedua, menurut Theodore Roosevelt dalam Mortensen, (2006:71) menyatakan, “Satu bahan yang paling penting dalam resep kesuksesan adalah tahu bagaimana caranya untuk berhubungan dengan orang lain”. Ketiga, bila orang berada dalam suatu hubungan baik, mereka bisa menjadi lebih kreatif bersama-sama dan lebih efisien dalam membuat keputusan. Keempat, menurut (Covey, 2008:237) bahwa, “hubungan yang buruk, yaitu hubungan dengan tingkat kepercayaan yang rendah adalah pajak tersembunyi yang amat besar. Dalam kenyataannya, pajak tersembunyi ini jauh lebih besar daripada semua pajak dan beban bunga yang lain bila digabung – baik yang tersembunyi maupun yang tidak tersembunyi.”

Kelima, hubungan yang kurang/tidak baik, khususnya hubungan yang diliputi rasa takut akan membekukan tempat kerja; para pekerja merasa enggan untuk berbicara, berbagi gagasan-gagasan baru, atau berkoordinasi dengan baik, apalagi memperbaiki kualitas keluaran mereka. Hal tersebut Maxwell (2001: 197) menunjukkan bahwa, “hubungan yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan di tempat kerja, karyawannya bisa menjadi lebih kreatif dan lebih efisien dalam membuat keputusan.” Selain itu, di antara karyawan terdapat loyalitas yang luar biasa serta etika kerja yang kuat. Visi pemimpin menjadi aspirasi karyawannya dampaknya sungguh luar biasa. Komunikasi memiliki empat fungsi di dalam kelompok atau organisasi, Robbins,

(2005: 328) yaitu, “ pengendali motivasi, ekspresi, emosi, dan informasi.” Komunikasi bertindak sebagai pengendali dengan berbagai cara.

Fungsi akhir dari komunikasi adalah memfasilitasi pembuatan keputusan. Komunikasi menyediakan informasi yang diperlukan oleh individu dan kelompok untuk membuat keputusan dengan menyampaikan data untuk diidentifikasi dan mengevaluasi berbagai pilihan. Tidak ada satu dari empat fungsi itu yang dipandang lebih penting dari pada yang lainnya. Agar kelompok berkinerja secara efektif mereka, perlu memelihara bentuk control atas anggotanya, merangsang para anggotanya berkinerja efektif menyediakan sarana untuk ekspresi emosi, dan membuat pilihan keputusan. Dapat diasumsikan bahwa hampir setiap interaksi komunikasi yang terjadi dalam suatu kelompok atau organisasi melakukan satu atau satu fungsi komunikasi atau lebih.

Komunikasi horizontal dan lintas saluran itu biasa disebut juga komunikasi menyilang (*crosswise communication*). Kita juga menyinggung informasi yang mengalir secara informal bersama-sama “ selentingan “.

1. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan : (1) informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, (2) informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, (3) informasi mengenai kebijakan dan praktek-praktek organisasi, (4) informasi mengenai kinerja pegawai dan (5) informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*).

Aliran informasi ke bawah melalui beberapa level organisasi memakan waktu. Keterlambatan sering membuat frustrasi sehingga manajer puncak mendesak agar informasi dikirim langsung ke karyawan atau kelompok kerja.

2. Komunikasi ke Atas

Menurut Pace dan Faules (2000: 191), komunikasi ke atas penting karena beberapa alasan, yaitu:

- 1) Aliran informasi ke atas memberi informasi berharga untuk pembuatan keputusan oleh mereka yang mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan orang-orang lainnya.
- 2) Komunikasi ke atas memberitahukan kepada penyelia kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka.
- 3) Komunikasi ke atas memungkinkan – bahkan mendorong – omelan dan keluhan kesah muncul ke permukaan sehingga penyelia tahu apa yang mengganggu mereka yang paling dekat dengan operasi-operasi sebenarnya.
- 4) Komunikasi ke atas menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan

pertanyaan dan menyumbang gagasan dan saran-saran mengenai operasi organisasi.

- 5) Komunikasi ke atas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi ke bawah.
- 6) Komunikasi ke atas membantu karyawan mengatasi masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan dengan organisasi tersebut.

3. Komunikasi Menyilang (*Horizontal*)

Komunikasi menyilang atau komunikasi lateral meliputi aliran informasi secara horizontal, dengan orang pada level organisasi yang sama atau setara, dan aliran informasi secara diagonal, dengan orang pada level yang berbeda yang tidak memiliki hubungan melapor secara langsung. Jenis komunikasi ini digunakan untuk mempercepat aliran informasi, untuk meningkatkan pemahaman, dan untuk mengkoordinasikan usaha-usaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Pace dan Faules (2000: 196) bahwa penelitian dan pengalaman menunjukkan bahwa komunikasi horizontal muncul paling sedikit karena enam alasan berikut :

- 1) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja. Para karyawan saling bertemu untuk meng koordinasikan pembagian tugas
- 2) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan. Bila gagasan beberapa orang menjanjikan hasil yang lebih baik dari gagasan dari satu orang, komunikasi horizontal menjadi amat penting.
- 3) Untuk memecahkan masalah. Komunikasi antara sesama karyawan, terutama dalam satu amat baik digunakan sebagai sarana memecahkan masalah.
- 4) Untuk memperoleh pemahaman bersama. Pertemuan dan pembicaraan, misalnya, di antara dosen yang tingkat organisasinya sama dan jurusan/program studi yang sama amat penting untuk mencapai pemahaman yang sama.
- 5) Untuk mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan. Individu-individu sering mengembangkan pilihan dan prioritas yang akhirnya sering menimbulkan ketidaksepakatan. Bila hal ini terjadi, komunikasi horizontal di antara para karyawan dalam unit kerja amat penting.
- 6) Untuk menumbuhkan dukungan antar pribadi. Kebanyakan komunikasi horizontal bertujuan untuk memperkuat ikatan dan hubungan antarpribadi.

Arah komunikasi yang dijelaskan di atas bahwa dalam kegiatan organisasi komunikasi kerja terdapat aliran komunikasi vertikal dan horizontal. Berbeda dengan pendapat Soelaiman Sukmalana bahwa aliran komunikasi bukan saja vertikal dua arah dan horizontal akan tetapi ada alur komunikasi diagonal yaitu lintasan komunikasi bersilang melintasi fungsi dan tingkatan dalam organisasi.

Dari penjelasan di atas bahwa proses komunikasi bukan saja komunikasi bawah (*downward communication*), horizontal (*horizontal communication*), dan ke atas, akan tetapi ada komunikasi diagonal (*diagonal communication*) yaitu komunikasi yang tidak menurut struktur intruksi akan tetapi menunjukkan kebebasan berkomunikasi ke setiap lini.

Dari uraian di atas, maka komunikasi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Husaini Usman (2009); Samuel C. Certo dan S. Trevis Certo (2009:);, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah aktivitas hubungan timbal balik di lingkungan kerja dari atasan, bawahan dan sesama rekan kerja. Komunikasi kerja organisasi berbicara tentang informasi yang berpindah secara formal dari seseorang yang otoritasnya lebih tinggi kepada orang lain yang otoritasnya lebih rendah disebut **komunikasi ke bawah**, informasi yang bergerak dari satu jabatan yang otoritasnya lebih rendah kepada orang yang otoritasnya lebih tinggi disebut **komunikasi ke atas**, informasi yang bergerak diantara orang-orang dan jabatan jabatan yang sama tingkat otoritasnya disebut **komunikasi horizontal**, atau informasi yang bergerak di antara orang-orang dan jabatan yang tidak menjadi atasan ataupun bawahan satu dengan yang lainnya dan mereka menempati bagian fungsional yang berbeda disebut komunikasi lintas saluran. Komunikasi horizontal dan lintas saluran itu biasa disebut juga komunikasi menyilang (*crosswise communication*).

Dengan demikian penelitian ini difokuskan pada komunikasi kerja dengan dimensi komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi menyilang (*horizontal*).

2.1 Konsep dan Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian dari proses manajemen kinerja yang memberikan kontribusi pada kelancaran berjalannya perusahaan atau organisasi. Lingkungan dapat mempengaruhi suasana hati dan keseluruhan cara memandang hidup. Lingkungan memberi rangsangan kuat pada perasaan, ide, wawasan terhadap orang yang kita temui, atau kejadian yang kita alami.

Lingkungan kerja yang teduh dan menyejukan akan memberi inspirasi pikiran dan energi yang deras. Memang mudah menerima lingkungan sebagaimana adanya karena kita terbungkus olehnya begitu rapat.

Meskipun demikian, pengaruh lingkungan terhadap kreativitas ternyata lebih besar daripada yang umum diakui orang. Pentingnya lingkungan kerja Siagian (2002:23) menyatakan, "Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai." Kondisi fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan juga dalam mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Hal-hal yang dimaksud dengan kondisi fisik yang menyenangkan antara lain :

- a. Ventilasi yang baik, yang memungkinkan masuknya udara segar ketempat pekerjaan
- b. Penerangan yang cukup, penting dalam pencegahan kecelakaan

- c. Adanya tata ruang yang rapih dan perabot yang tersusun sehingga menimbulkan rasa estetika
- d. Lingkungan kerja yang bersih yang menimbulkan rasa senang berada ditempat pekerjaan dalam waktu yang cukup lama
- e. Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan karyawan.

Kesemuanya itu penting mendapat perhatian. Karena para karyawan dan anggota organisasi lainnya menggunakan paling sedikit sepertiga waktunya ditempat kerja.

Pentingnya lingkungan kerja disampaikan Gomez-Mejia (2012: 61) bahwa, aspek lain yang menimbulkan kepuasan kerja diakibatkan oleh lingkungan kerja (kondisi dan keamanan kerja) yang tentram, sejuk, aman, dan damai yang dapat menimbulkan inspirasi sehingga terciptanya inovasi-inovasi dan gagasan baru terlepas dari rasa jenuh dan membosankan.

Dari beberapa pendapat dan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat memperlancar bahkan mempercepat produktivitas kerja. Seperti ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, bunga, sarana penunjang kerja, dan suasana yang nyaman akan membantu efektifitas kerja dan akhirnya bermuara pada kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja, seperti ditunjukkan beberapa teori dan hasil penelitian seperti bahwa lingkungan kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga meningkatkan arus kerja, mengurangi gerak fisik berulang-ulang , menyesuaikan penerangan (*lighting*), memungkinkan karyawan bekerja secara pribadi, menggunakan warna yang menyenangkan, menyediakan tempat untuk beristirahat/rehat, memudahkan tim bekerja sama, merancang kembali, menyesuaikan, mengganti peralatan, bagian-bagian atau tempat kerja, menyediakan perabot kantor yang bisa diatur Bernardin dan Russel (2003:527).

Dari paparan di atas memberikan informasi bahwa lingkungan kerja baik fisik (sarana prasarana) maupun nonfisik (hubungan personal) yang memberikan kenyamanan dan ketersediaan akan memberikan semangat kerja bagi pegawai. Ketersediaan seperti tata ruang, teknologi informasi, dan hubungan dengan rekan kerja merupakan suatu keharusan yang mesti dilakukan oleh setiap organisasi.

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan tempat seseorang dimana ia bekerja, Lingkungan kerja menurut pandangan Lawler dan Leadpord dalam Sonny (2004: 22) menyatakan bahwa, “ lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.” Semangat kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain jumlah dan komposisi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, motivasi, promosi, dan salah satu faktor yang dapat memberikan motivasi

dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Maka, setiap lembaga atau organisasi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.

Jordan E. Ayan (2002: 98) menyatakan, bahwa lingkungan meliputi “jagat kecil”: ruangan, kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “jagat besar”: kota, negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja.

Dari beberapa pendapat tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan non fisik yang memberikan kenyamanan pada seseorang dan memfasilitasi melakukan pekerjaan dengan baik.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari organisasi yang akan memberikan kenyamanan pada pegawai. Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa, ” Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yakni : a. Lingkungan kerja fisik, dan b. Lingkungan kerja non fisik.” Penjelasan tentang lingkungan kerja yang disampaikan Sedarmayanti sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan kerja 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.

Alex Nitisemito (2000:171) menyatakan ” Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendak diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.” Dari paparan tersebut dapat digolongkan bahwa lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan non fisik.

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 non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kata *performance* dalam bahasa Inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sering berbeda, sampai sekarang belum dibakukan. Ada yang menerjemahkan sebagai: unjuk kerja, hasil karya, kinerja pegawai, karya, pelaksanaan kerja, hasil pelaksanaan kerja.

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan pengertian kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda; namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama.

Ilyas (2005:34) menerjemahkan *performance* menjadi unjuk kerja, Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja pegawai (prestasi kerja) sebagai berikut: "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Benardin and Russell (1998:239) memberikan pengertian bahwa "*performance is defined as the record of outcomes produced on a spesified job function or activity during a specified time period*". (Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya pada periode tertentu).

2.3.2 Kriteria Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kinerja karyawan berbagai faktor perlu dipertimbangkan; yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut para ahli Sumber Daya Manusia seperti

Mathis dan Jackson (2002:81) mengatakan bahwa: penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Sedangkan menurut Dessler (1997:321) mengatakan bahwa: "*performance appraisal is defined as evaluating an employee's current or past performance relative to his or her performance standars*". (Penilaian kinerja didefinisikan sebagai evaluasi kinerja karyawan atau seseorang atau kelompok pada masa kini atau masa lampau yang dikaitkan dengan kinerja standar).

Untuk dapat melakukan penilaian terhadap kinerja secara efektif, terdapat dua syarat utama yang harus dipenuhi, yaitu: (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif, dan (2) adanya obyektivitas dalam proses evaluasi. Kriteria pengembangan kinerja yang dapat diukur secara obyektif untuk pengembangan diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif, yaitu: (1) *relevancy*, (2) *reliability*, dan (3) *discrimination*.

Dalam mengukur keberhasilan kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian kinerja (*appraisal performance*). Bernardin dan Russel (1998:266) penilaian kinerja

menjadi alat yang bertambah penting untuk organisasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat serta untuk mempertinggi kualitas secara keseluruhan produksi dan jasa perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tiga kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Sifat, seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif, atau kreativitas, ramah tanah, dan sikap agresif.
- 2) Perilaku, perilaku yang diperlihatkan karyawan seperti seorang bawahan yang secara cuma-cuma memberikan saran atau ide untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, menolak membocorkan rahasia pada yang lainnya.
- 3) Hasil, seperti penjualan atau sejumlah produksi, jumlah kesalahan yang dibuat ketika mengetik surat, kualitas produksi kerja.

Selanjutnya menurut Bernardin and Russell (1998:243) mengemukakan 6 kriteria utama kinerja yang dapat dinilai sebagai berikut:

- 1) *Quality: The degree to which the process or result of carrying out an activity approaches perfection, in terms of either conforming to some ideal way of performing the activity or fulfilling the activity's intended purpose.*
- 2) *Quantity: The amount produced, expressed in such terms as dollar value, number of unit, or number of completed activity cycles.*
- 3) *Timelines: The degree to which an activity is completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the standpoints of both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities.*
- 4) *Cost-effectiveness: The degree to which the use of the organization's resources (e.g. human, monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss from each unit or instance of use of resource.*
- 5) *Need for supervision: The degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent an adverse outcome.*
- 6) *Interpersonal impact: The degree to which a performer promotes feeling of self-esteem, goodwill, and cooperation among coworker and subordinates.*

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, yang diukur melalui dimensi : meliputi delapan dimensi atau kriteria terhadap kinerja karyawan berdasarkan deskripsi yang spesifik yaitu: (1) *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan; (2) *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (3) *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya;

(4) *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; (5) *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi); (6) *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan; (7) *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya; (8) *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integrasi pribadi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Rendahnya kinerja pegawai RSUD Cibabat Cimahi refleksi dari kurangnya komunikasi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang telah menjalankan komunikasi pada organisasi mempermudah organisasi dalam upaya-upaya mencapai visi, misi, nilai-nilai dan tujuan dalam organisasi. Hal ini perlu dibina secara terus menerus agar kedua belah pihak saling menguntungkan.

Komunikasi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya apabila komunikasi dalam suatu organisasi tidak lancar maka akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

Komunikasi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya apabila komunikasi dalam suatu organisasi tidak lancar maka akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

Soelaiman Sukmalana (2007), dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah aktivitas hubungan timbal balik di lingkungan kerja dari atasan, bawahan dan sesama rekan kerja. Komunikasi kerja organisasi berbicara tentang informasi yang berpindah secara formal dari seseorang yang otoritasnya lebih tinggi kepada orang lain yang otoritasnya lebih rendah disebut **komunikasi ke bawah**, informasi yang bergerak dari satu jabatan yang otoritasnya lebih rendah kepada orang yang otoritasnya lebih tinggi disebut **komunikasi ke atas**, informasi yang bergerak diantara orang-orang dan jabatan jabatan yang sama tingkat otoritasnya disebut **komunikasi horizontal**, atau informasi yang bergerak di antara orang-orang dan jabatan yang tidak menjadi atasan ataupun bawahan satu dengan yang lainnya dan mereka menempati bagian fungsional yang berbeda disebut komunikasi lintas saluran. Komunikasi horizontal dan lintas saluran itu biasa disebut juga komunikasi menyilang (*crosswise communication*).

Dengan demikian penelitian ini difokuskan pada komunikasi kerja dengan dimensi komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi menyilang (*horizontal*).

Dalam penelitian ini komunikasi menggunakan Samuel C.Certo dan S.Trevis Certo (2009:); Komunikasi adalah aktivitas hubungan timbal balik di lingkungan kerja dari atasan, bawahan dan sesama rekan kerja

Dari uraian tersebut di atas dapat diduga bahwa terdapat pengaruh komunikasi

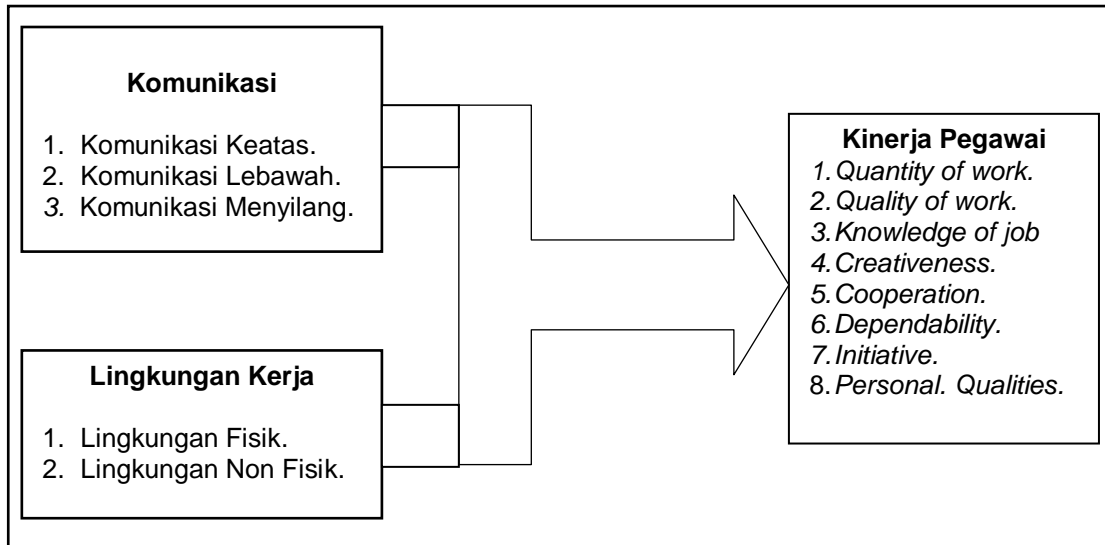
terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan bagian dari proses manajemen kinerja yang memberikan kontribusi pada kelancaran berjalannya perusahaan atau organisasi. Lingkungan dapat mempengaruhi suasana hati dan keseluruhan cara memandang hidup. Lingkungan memberi rangsangan kuat pada perasaan, ide, wawasan

Telah umum diakui baik para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Akhirnya, tujuan yang hendak dicapai adalah kinerja pegawai yang diharapkan mampu menjalankan tugasnya mengacu pada pendekatan *judgment-performance evaluation* yaitu tipe penilaian kinerja yang menilai atau mengevaluasi kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik menurut Gomes (2001:142), meliputi delapan dimensi atau kriteria terhadap kinerja karyawan berdasarkan deskripsi yang spesifik yaitu: (1) *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan; (2) *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (3) *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya; (4) *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; (5) *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi); (6) *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan; (7) *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya; (8) *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integrasi pribadi.

Berdasarkan uraian tersebut, dalam penelitian ini pemecahan masalah akan menggunakan teori organisasi (*organizational theory*) sebagai *background theory*, teori perilaku organisasi (*organizational behavioral*) sebagai *middle range theory*, dan sebagai *applied theory* meliputi: teori manajemen sumber daya manusia (*human resources management theory*), teori komunikasi (*communication theory*), teori lingkungan kerja (*work Environment theory*), dan teori kinerja (*performance theory*).

Bertitik tolak dari keseluruhan kerangka teoritik di atas, maka dapat dirumuskan paradigma keterkaitan komunikasi, lingkungan kerja dengan kinerja pegawai seperti nampak paradigma penelitian pada Gambar 2.3 sebagai berikut.



Gambar: 2.3 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan premis tersebut rumusan hipotesis penelitian yang merupakan dugaan sementara terhadap masalah yang diteliti dan selanjutnya akan diuji kebenarannya berdasarkan hasil pengolahan data. Adapun hipotesis yang akan diuji di antara variabel penelitian adalah sebagai berikut.

1. Terdapat Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.
2. Terdapat Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.
3. Terdapat Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Penetapan Lokasi dan Penarikan Sampel

Lokasi penelitian yang ditetapkan yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi yang berkedudukan di Cimahi dengan alamat Jl. Raya Cibabat Cimahi. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi yang berjumlah 118 orang, namun kursioner yang kembali hanya sebanyak 35 orang pegawai sebagai responden dalam penelitian.

Metode penelitian yang digunakan adalah *deskriptif* dan *verivikatif* (*verifikatife and descriptive research*). Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberi gambaran (deskripsi) dari variabel -variabel yang diteliti. Penelitian verifikatif adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Unit analisis

dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit yang berada di kota Cimahi.

3.2 Desain Penelitian

Untuk memberikan gambaran penyusunan konsep rancangan penelitian disusun desain penelitian, yaitu memuat rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian. Seperti yang diungkapkan **Cooper dan Schindler (2011:139)** menjelaskan bahwa, ” *Research desain is plan and structure of investigation so conceived as to obtain answer to research questions. The plan is the overall scheme or program of the research. It include an outline of what the isvetigator will do from writing hypotheses and their operational implication to the final analysis of data.*” Dijelaskan bahwa desain penelitian merupakan rancangan dan struktur penyelidikan yang merupakan konsep jawaban-jawaban dari pertanyaan penelitian. Peneliti menulis hipotesis dan implikasi operasional hingga akhir menganalisis data.

3.3 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Untuk memperjelas dalam pengumpulan data dan pengujian hipotesis perlu dikemukakan batasan-batasan konsep variabel, dimensi (subvariabel) dan indikator-indikatornya. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer berupa tanggapan responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder data yang diperlukan berupa dokumen dari sekolah tempat penelitian. Sifat data kuantitatif yaitu persepsi tanggapan responden melalui kuesioner yang menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2010:93) “ skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, seperti Sangat Setuju/Setuju/ Ragu-ragu/ Tidak setuju/Sangat tidak setuju/, Sangat positif/ Positif/Cukup/Negatif/, Selalu/ Sering/Jarang/ Tidak pernah/, Sangat baik/Baik/Tidak Baik/Sangat tidak baik/ dan sejenisnya.”

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, seperti pada Tabel 4.1.

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

No	Tanggapan	Skor
1.	Sangat setuju/selalu/sangat positif/semuanya/ Sangat baik	5
2.	Setuju/Sering/postif/sebagian besar/ Baik	4
3.	Ragu-ragu/Cukup/kadang-kadang/netral	3
4.	Tidak setuju/kurang/hampir tidak pernah/negative	2
5.	Sangat tidak setuju/tidak nyaman/ sangat kurang/tidak melibatkan/sangat nenatif	1

Sumber: Diadopsi dari Sugiyono (2010:94 dan 99)

Untuk lebih jelas operasional variabel disajikan sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi

a. Definisi Konseptual

Komunikasi adalah aktivitas hubungan timbal balik di lingkungan kerja dari atasan, bawahan dan sesama rekan kerja

a. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini saluran komunikasi memiliki dimensi tiga saluran, yaitu

1. Komunikasi ke atas
2. Komunikasi ke bawah
3. Komunikasi menyilang

2. Variabel Lingkungan Kerja

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan non fisik yang memberikan kenyamanan pada seseorang dan memfasilitasi melakukan pekerjaan dengan baik .

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini lingkungan kerja memiliki dimensi :

1. Lingkungan fisik
2. Lingkungan non fisik

3. Variabel Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah seperangkat pencapaian tugas dan tanggungjawab seorang pegawai yang telah dilaksanakan baik secara kuantitatif maupun kualitatif pada periode tertentu.

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini kinerja diukur dengan dimensi :

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*)
2. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
3. Pengetahuan kerja (*Job knowledge*)
4. Kreativitas kerja (*Creativeness*)
5. .Kerja sama (*Cooperation*)
6. Keandalan kerja (*Dependability*)
7. Inisiatif kerja (*Initiative*)
8. Kualitas pribadi (*Personal qualitie*)

3.4 Sumber Data dan Cara Penentuan Data/Informasi

3.4.1 Sumber Data

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi meliputi. total pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi 118 orang. Data sekunder diperoleh dari dokumen yang ada dinas provinsi dan di

sekolah, sedangkan data primer diperoleh langsung dari pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi melalui kuesioner. Penelitian mengenai “*Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi*”.

Penelitian diselenggarakan di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi

3.4.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan untuk kemungkinan sampel yang dapat digunakan (Uma Sekaran & Bougie, 2011).

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

Ruang populasi yang dipilih sebagai tempat penelitian ialah Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. Dalam pengumpulan data penentuan sampel harus pertimbangan secara matang, karena untuk populasi besar tidak mungkin dilakukan oleh peneliti. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Teknik ini untuk memperoleh anggota sampel dari pegawai Rumah sakit umum daerah Cibabat Cimahi.. Kemudian menentukan jumlah pegawai yang akan dijadikan responden. Menurut Slovin (Nugraha Setiawan,2003) dengan menggunakan rumus taraf kesalahan 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

α = Persentase (%) taraf kesalahan 5 %

Dengan menggunakan rumus Slovin diatas dari populasi data yang ada, maka dari jumlah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi sebanyak 118 orang, minimal yang akan menjadi sampel penelitian responden sebanyak 91 pegawai. Namun karena kendala yang dihadapi dilapangan, yaitu kesibukan kerja pegawai maka kuesioner yang terkumpul hanya 35 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survey (*survey method*), setelah penetapan sampel responden dilakukan sesuai dengan prosedur dan menurut unit sekolah yang dipilih.

Untuk memperoleh data penelitian ini menggunakan berbagai teknik pengumpulan data yang dikombinasikan melalui:

- a. Daftar pernyataan (kuesioner), yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan mengenai variabel yang diteliti dan digunakan untuk mengumpulkan data langsung dari responden pada obyek penelitian. Kuesioner ini

dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif dan menguji hipotesis (verifikatif) dari model penelitian untuk memperoleh data tersebut kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dalam bentuk pertanyaan/ pernyataan tertutup dimana responden dibatasi dalam member jawaban pada alternatif tertentu saja atau pada satu jawaban yang sesuai dengan persepsinya. Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likert Summated Ratings (LSR)* dengan alternative opsi 1 sampai dengan 5 (Soelaiman Sukmalana, 2008).

- b. Observasi, dilakukan terhadap semua sumber data sesuai dengan unit observasi (analisis) yang ada kaitannya dengan penelitian (kepemimpinan partisipatif, kompetensi , kepuasan kerja dan kinerja guru), untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat terhadap variable yang diteliti.
- c. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan informasi dengan mempelajari sumber dari data tertulis yang digunakan sebagai data sekunder mengenai informasi organisasi, maupun lainnya yang terkait dengan variabel yang diteliti.

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan atau keesahehan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid dan tidak terpercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*tes of validity*) dan uji kehandalan (*test of reliability*) guna menguji kesungguhan jawaban responden.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah. Pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* dimana butir pernyataan dinyatakan valid jika koefisien korelasi butir pernyataan $\geq 0,30$ (Kaplan-Saccuzzo,2005;141).

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Meskipun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas menggunakan metode *alpha-cronbach* dan hasilnya dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 (Kaplan-Saccuzzo,2005;123).

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi linier berganda. Namun karena hasil skoring jawaban responden masih berbentuk skala ordinal maka agar dapat diolah menggunakan analisis regresi linier berganda, data ordinal terlebih dahulu dikonversi menjadi skala interval melalui *method of succesive interval*.

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model persamaan matematis yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

b_0 = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Komunikasi

X_2 = Lingkungan kerja

e = *Epsilon* (pengaruh faktor lain)

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa kuat hubungan kedua variabel independen dengan kinerja pegawai dihitung korelasi berganda. Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan atau kekuatan hubungan variabel X_1 dan X_2 dengan Y . Korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda dengan rumus:

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

(Sugiyono, 2009 :286)

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

b_i = koefisien regresi

X_1 = Komunikasi

X_2 = Lingkungan kerja

Y = Kinerja Pegawai

Interpretasi terhadap kuatnya hubungan korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Interpretasi Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2009: 250)

Setelah korelasi dihitung dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi berganda

(Sumber: Sugiyono, 2009: 231)

3.7.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan Uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik

H_0 : Semua $\beta_i = 0$ Komunikasi dan Lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_a : Ada $\beta_i \neq 0$ Komunikasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$

Tingkat signifikansi 0.05% atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

3. Menghitung Nilai F (F -test)

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi gabungan

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

4. Kriteria Pengambilan Keputusan
 - a. H_0 ditolak jika F statistik $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$
 - b. H_0 tidak ditolak jika F statistik $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.7.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna membuktikan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik
 - $H_0: \beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.
 $H_a: \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.
 - $H_0: \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
 $H_a: \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$
Tingkat signifikansi 0.05% atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.
3. Menghitung Statistik Uji t

$$t = \frac{b_i}{sb_i}$$

Keterangan :

b_i : Koefisien regresi variabel X_i

sb_i : standar error koefisien regresi variabel X_i

4. Kriteria Pengambilan Keputusan
 - a. H_0 ditolak jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$
 - b. H_0 diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$
nilai t_{tabel} didapat dari tabel t untuk derajat bebas = $n-k-1$

Bila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen tidak signifikan. Sedangkan penolakan H_0 menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi yang bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Responden yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Cibabat Cimahi dengan jumlah kuesioner yang terkumpul ada sebanyak 35 eksemplar. Hasil penelitian akan diuraikan dalam 3 bagian, yaitu: (1) hasil pengujian validitas dan reliabilitas data penelitian; (2) analisis deskriptif variabel penelitian; (3) pengujian hipotesis.

4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum data hasil kuesioner penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kesahihan (validity) dan keandalan (reliability) untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurnya, yaitu untuk menguji apakah kuesioner telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

Pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas) dimana butir pernyataan dinyatakan valid jika koefisien korelasi butir pernyataan $\geq 0,30$ (Kaplan-Saccuzzo,2005;141). Kemudian pengujian reliabilitas menggunakan metode *alpha-cronbach* dan hasilnya dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 (Kaplan-Saccuzzo,2005;123). Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh butir pernyataan yang diajukan memenuhi syarat validitas karena memiliki nilai korelasi lebih besar 0,30. Demikian juga hasil uji reliabilitas, ketiga variabel memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian sudah memiliki keandalan untuk mengukur variabelnya masing-masing dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.1.2 Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian

Analisis deskriptif data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Menurut *Cooper & Schindler* (2006;467) untuk data ordinal atau data interval/ratio yang memiliki distribusi asimetris, ukuran pemusatan dapat dilakukan melalui distribusi rentang antar kuartil.

4.1.3 Komunikasi

Komunikasi yang terjalin diantara sesama pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi dioperasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan. Berikut hasil kategorisasi rata-rata skor tanggapan responden terhadap masing-masing butir pernyataan pada variabel komunikasi.

Tabel 4.2
Rekapitulasi Mean Skor Jawaban Responden Mengenai Komunikasi

Pernyataan	Mean skor	Kategori
1. Rasa persahabatan antara sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan	4,46	Tinggi
2. Saling percaya antara sesama pegawai dalam melaksanakan tugas	4,09	Tinggi
3. Menjaga perasaan satu sama lain dalam diskusi pekerjaan sesama pegawai	4,09	Selalu
4. Keberagaman adat istiadat dalam kelompok pegawai tidak menjadi alasan dalam menghasilkan kreativitas	4,11	Selalu
5. Pendapat dan masukan dari teman pegawai saya hargai dalam melengkapi pekerjaan sehari-hari	4,23	Tinggi
6. Memberikan ide-ide/gagasan positif kepada atasan dan teman terhadap fenomena-fenomena kesehatan	4,14	Selalu
Grand Mean	4,19	Baik

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *grand mean* skor tanggapan responden mengenai komunikasi sebesar 4,19 berada pada interval 4 – 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diantara **sebagian besar** pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi sudah menjalin komunikasi yang **Baik**. Kemudian bila dilihat berdasarkan butir pernyataan, terlihat bahwa rasa persahabatan antara sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan sudah tinggi, demikian juga saling percaya antara sesama pegawai dalam melaksanakan tugas sudah tinggi. Kemudian diantara sesama pegawai selalu menjaga perasaan satu sama lain dalam diskusi pekerjaan dan keberagaman adat istiadat dalam kelompok pegawai tidak menjadi alasan dalam menghasilkan kreativitas. Disamping itu pegawai juga memberikan penghargaan yang tinggi atas pendapat dan masukan dari teman pegawai dalam melengkapi pekerjaan sehari-hari serta selalu memberikan ide-ide/gagasan positif kepada atasan dan teman terhadap fenomena-fenomena kesehatan.

4.1.4 Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi dioperasionalkan menjadi 12 butir pernyataan. Berikut hasil kategorisasi rata-rata skor tanggapan responden terhadap masing-masing butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.3
Rekapitulasi Mean Skor Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Pernyataan	Mean skor	Kategori
1. <i>Lay out</i> (tata letak) di ruangan tidak membuat jenuh dalam bekerja	3,51	Cukup
2. Ruangan kerja membuat saya semangat dalam bekerja	3,69	Cukup
3. Mendapatkan fasilitas yang lengkap dalam bekerja	3,66	Cukup
4. Peralatan yang disediakan oleh perusahaan sudah modern	3,63	Cukup
5. Bekerja dalam kondisi ruangan yang tidak tercemari udara kotor	3,57	Cukup
6. Lingkungan kerja membuat saya tenang dalam bekerja	3,77	Cukup
7. Dapat menerapkan visi dan misi organisasi dengan baik	3,83	Cukup
8. Dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan dengan lancar	3,77	Cukup
9. Mendapatkan keamanan dalam bekerja	4,03	Tinggi
10. Diberikan kebebasan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	3,97	Cukup
11. Diberikan kebebasan dalam mengenal antara rekan kerja baik yang baru maupun yang lama	4,09	Tinggi
12. Berusaha tidak egois dalam bekerja	4,06	Selalu
Grand Mean	3,80	Cukup

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *grand mean* skor tanggapan responden mengenai lingkungan kerja sebesar 3,80 berada pada interval 3 – 4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **sebagian besar** pegawai merasa lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi sudah **Cukup Nyaman**. Kemudian bila dilihat berdasarkan butir pernyataan, terlihat bahwa pada umumnya pegawai merasa tata letak diruang kerja cukup rapih dan cukup menarik sehingga tidak membuat jenuh dalam bekerja.

Ruangan kerja di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi yang cukup nyaman dengan fasilitas yang cukup lengkap juga membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Disamping itu peralatan kerja yang disediakan Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi juga cukup modern dengan kondisi ruangan dan udara yang cukup bersih membuat pegawai cukup tenang dalam bekerja sehingga pegawai dapat menerapkan visi dan misi organisasi dengan cukup baik. Berhubungan dengan sesama rekan kerja, komunikasi diantara sesama pegawai cukup lancar serta diberikan kebebasan bekerjasama dengan sesama rekan kerja. Pada umumnya pegawai juga mendapatkan tingkat keamanan kerja yang tinggi dan pegawai diberikan kebebasan mengeal antara rekan kerja, baik yang baru maupun yang lama sehingga para pegawai tidak egois dalam

bekerja.

4.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada penelitian ini dioperasionalkan menjadi 11 butir pernyataan. Berikut hasil kategorisasi rata-rata skor tanggapan responden terhadap masing-masing butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Mean Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Pernyataan	Mean skor	Kategori
1. Pekerjaan yang saya lakukan dimulai dengan pemahaman visi dan misi organisasi	3,89	Sering
2. Penjabaran visi dan misi organisasi saya tuangkan dalam rencana operasional	4,09	Baik
3. Rencana pekerjaan yang saya susun dilakukan evaluasi	3,89	Sering
4. Pembicaraan dengan pasien saya berikan dengan komunikasi dua arah	4,26	Selalu
5. Saya selalu menggunakan alat bantu dalam bekerja	4,06	Selalu
6. Hasil evaluasi sebagai pertimbangan bagi pimpinan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan saya dalam proses melaksanakan pekerjaan	3,91	Sering
7. Penelitian yang saya lakukan bermanfaat pada bidang ilmu	4,03	Bermanfaat
8. Hasil penelitian saya direncanakan masuk jurnal ilmiah	3,86	Sering
9. Hasil penelitian yang saya lakukan dapat dijadikan pertimbangan bahan penyuluhan bagi masyarakat	3,97	Sering
10. Ide-ide saya dari hasil penelitian dituangkan ke dalam penyusunan lokasi binaan institusi	3,83	Sering
11. Dalam kegiatan lapangan melibatkan mahasiswa menjadi keharusan bagi saya	3,80	Sering
Grand Mean	3,96	Cukup

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *grand mean* skor tanggapan responden mengenai kinerja pegawai sebesar 3,96 berada pada interval 3 – 4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **sebagian besar** besar pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi memiliki kinerja yang **cukup baik**. Pada umumnya pegawai sering melakukan pekerjaan dimulai dengan pemahaman visi dan misi organisasi dan menjabarkan visi dan misi organisasi dengan baik dalam rencana operasional. Pegawai juga sering mengevaluasi rencana kerja yang telah disusun.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis akan melakukan serangkaian analisis kuantitatif yang relevan dengan tujuan penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Secara matematis model hubungan fungsional antara komitmen terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

X_1 = Komunikasi

X_2 = Lingkungan kerja

Y = Kinerja

b_0 = konstanta

b_i = koefisien regresi (slope)

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diuraikan hasil regresi komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi sebagai berikut.

4.1.7 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara komunikasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Jenis korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara komitmen pegawai dengan kinerja pegawai adalah korelasi *Pearson product moment*. Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh koefisien korelasi antara komitmen pegawai dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi sebagai berikut.

Tabel 4.5

**Korelasi Antara komunikasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai
Correlations**

		Kinerja	Komunikasi	Lingkungan
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,585	,549
	Komunikasi	,585	1,000	,136
	Lingkungan	,549	,136	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Komunikasi	,000	.	,217
	Lingkungan	,000	,217	.
N	Kinerja	35	35	35
	Komunikasi	35	35	35
	Lingkungan	35	35	35

Pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara komunikasi dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,585. Artinya komunikasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat

Cimahi. Kemudian koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,549. Artinya lingkungan kerja juga memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi.

4.1.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Guna menguji pengaruh komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 20 for windows, diperoleh hasil regresi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,023	,403		,057	,955
1 Komunikasi	,436	,098	,520	4,430	,000
Lingkungan	,433	,106	,478	4,071	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel komunikasi bertanda positif yang berarti semakin lancar komunikasi diantara sesama pegawai maka kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi akan meningkat. Demikian juga koefisien regresi variabel lingkungan kerja bertanda positif yang berarti semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi akan meningkat.

4.1.9 Uji Signifikansi

Untuk membuktikan apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial maka dilakukan uji signifikansi. Pengujian diawali dengan uji simultan menggunakan uji F dan kemudian dilanjutkan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

a) Pengujian Secara Simultan

Dihipotesiskan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai, untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: Semua $\beta_i = 0$ Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi.

Ha: Ada $\beta_i \neq 0$ Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji simultan melalui uji F yang diperoleh melalui tabel Anova seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Tabel Anova Untuk Pengujian Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,588	2	2,794	20,948	,000 ^b
	Residual	4,268	32	,133		
	Total	9,856	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komunikasi

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang terdapat pada tabel 4.7 dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 20,948 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kemudian nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas 2 dan 32 adalah sebesar 3,29. Karena F_{hitung} (20,948) lebih besar dari F_{tabel} (3,29), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi.

b) Pengujian Secara Parsial

Pada pengujian secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 2,037 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas 32 untuk pengujian dua arah. Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 4.6 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menguji apakah variabel independen yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

• Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dihipotesiskan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut::

$H_0: \beta_1 = 0$ Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi

$H_a: \beta_1 \neq 0$ Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang terdapat pada tabel 4.6 diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel komunikasi sebesar 4,430 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena t_{hitung} (4,430) lebih besar dari t_{tabel} (2,037), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin lancar komunikasi diantara sesama pegawai akan membuat kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi semakin baik.

- **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dihipotesiskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \beta_2 = 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi

$H_a: \beta_2 \neq 0$ Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang terdapat pada tabel 4.6 diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja sebesar 4,071 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena t_{hitung} (4,071) lebih besar dari t_{tabel} (2,037), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin nyaman lingkungan kerja akan membuat kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi semakin baik.

4.10 Koefisien Determinasi

Setelah diuji dan terbukti bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, selanjutnya akan dihitung seberapa besar pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi. Koefisien determinasi merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan *software* SPSS 20 for windows seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8

**Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,567	,540	,36520

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat koefisien determinasi (adjusted R Square) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa 50,0% perubahan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi bisa dijelaskan atau disebabkan oleh komunikasi dan lingkungan kerja. Dengan kata lain komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 54,0% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 46,0% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar komunikasi dan lingkungan kerja.

4.2. Pembahasan

Penelitian ini mencoba mengungkapkan masalah SDM tenaga kesehatan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti menganggap bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan sumbangsih ilmiah dalam peningkatan kinerja pegawai.

Setiap variabel dalam penelitian ini telah diuji hipotesisnya dijelaskan sebelumnya dan hasilnya akan diuraikan kembali dalam pembahasan. Ada 3 uji hipotesis verifikataif dalam penelitian ini dan untuk menguatkan hasil data dijelaskan deskripsi dan korelasi tiap variabel. Pembahasan ini akan menjelaskan gambaran, hubungan tiap variabel dan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan berdasarkan hasil data statistik.

4.2.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis terbukti bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai **Husaini Usman (2009:419)**; Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Alur komunikasi kerja terhadap atasan, bawahan dan menyilang antara rekan kerja ternyata berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai **Husaini Usman (2009:419)**; Hubungan komunikasi dan kinerja bahwa untuk menetapkan tugas kinerja tertentu untuk bawahan akan menggunakan proses komunikasi. Hal ini membuktikan bahwa proses komunikasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan. Komunikasi ke bawah memberi kontribusi yang paling besar dalam membentuk komunikasi kerja. Data hasil analisis statistik dapat dilihat pada **Tabel 5.16(h.287), 5.20(h.313)**. Hasil data ini menguatkan teori **Newstrom dan Davis (1997: 48)**; **Luthans (2006:377)**; **C.Certo dan S Travis Certo (2009: 367)** dan hasil penelitian **Husaini Usman (2009:419)**;

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari konstruk yang dibangun terhadap lingkungan kerja ternyata lingkungan non fisik (hubungan dengan atasan dan rekan kerja) memberikan kontribusi yang paling besar dibandingkan dengan lingkungan fisik berupa sarana prasarana. Lingkungan kerja sangat memberikan arti bagi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi dalam meperlancar peningkatan kinerja.

Pentingnya lingkungan kerja dalam memperlancar dan memberikan kenyamanan terhadap pegawai bahwa lingkungan kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga meningkatkan arus kerja, mengurangi gerak fisik berulang-ulang, menyesuaikan penerangan (*lighting*), memungkinkan karyawan bekerja secara pribadi, menggunakan warna yang menyenangkan, menyediakan tempat untuk beristirahat/rehat, memudahkan tim bekerja sama, merancang kembali, menyesuaikan, mengganti peralatan, bagian-bagian atau tempat kerja, menyediakan perabot kantor yang bisa diatur.

Dari hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi memberikan kontribusi yang paling besar dibanding variabel komunikasi dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi saat ini sangat dibutuhkan untuk memperlancar kegiatan bekerja. Hasil data ini menguatkan teori yang disampaikan oleh **Jordan E. Ayan (2002:101)**; **Paul Roelofsen (2002)**; **Bernardin dan Russel (2003:527)**; dan **Solaiman Sukmalana (2007: 279)**

4.2.3 Pengaruh Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik baik secara parsial maupun simultan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. Secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,0% , sedangkan 46,0% merupakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja di luar komunikasi dan lingkungan kerja. Secara parsial variabel lingkungan kerja paling besar berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel yang berpengaruh paling kecil adalah komunikasi. Dari data tersebut peneliti sangat tepat memilih variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena terbukti hanya 46,0% variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari uraian yang dikemukakan sebelumnya di bab Pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas terbukti bahwa komunikasi dan lingkungan kerja adalah faktor yang signifikan untuk mewujudkan kinerja pegawai. Dengan adanya Komunikasi yang lancar akan membuat pegawai dapat bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. di tempat bekerja dengan efektif. Hasil kerja yang maksimal dicapai pegawai sebagai pelaksanaan komunikasi pegawai dalam bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

Adanya komunikasi yang lancar akan berdampak kepada kinerja pegawai yang lebih efektif.

2. Lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja sangat memberikan arti bagi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi dalam meperlancar peningkatan kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini baik fisik sarana prasarana maupun non fisik berupa suasana lingkungan sangat dibutuhkan.

B. Saran

Untuk meningkatkan pencapaian sasaran tujuan melalui pelaksanaan tugas-tugas oleh pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi maka disarankan agar Komunikasi dan lingkungan kerja senantiasa ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 5. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Benardine H. John and Russel. Joyce E. A. 1993. *Human Resources Management : An Experiential Approach*. McGraw-Hill. Series In Management.
- Cascio, Wayne F. 1998. *Psychology in Human Resources Management*. 5th Edition. Upper Saddle, River, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Cooper, D. R, & Schindler, P. S. 2006. *Business Research Methods*.(9th ed.). International edition. Mc Graw Hill.
- Davis, K j. dan Werther W B. 1996. *Human Resource and Personnel Management*. Third Edition. Mc.Graw Hill International Edition.
- Decenzo, David A and Stephen P. Robbins. 1999. *Human Resources Management*. Sixth Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, G. 2003. *Human Resource Management*. Ninth Edition. Ney Yersey: Prentice-Hall. Inc.
- H. Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono. 2009. "*Metodologi Penelitian Bisnis*" Alfabeta, Bandung
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor: 81/MENKES/SK/I/2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan di Tingkat Propinsi,Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit.
- Taylor David Mc D, Rosy S Wolf & Pete A Cameron. 5 Juli 2004. Medical Jurnal of Australia, Analysis of Complaint Lodged By Patient attending Victorian Hospital 1997- 2001. Volume 18,Number 1: 31-35.
- Peraturan Menterti Kesehatan RI Nomor/262/Menkes/PER/VII/1979 Tentang Standarisasi Ketenagakerjaan Rumah Sakit Pemerintah.

