

Pengaruh Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Sanitarian (Survey Pada Rsud Dan Puskesmas Di Kabupaten Garut)

T. Jalaludin^a | Muzakir^b | Fitria Mandaraira^c | Umi Narimawati^d | Sri Suwarsi^e |

^{a,b,c} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teuku Umar, Aceh, Indonesia

^{d,e} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung

*Corresponding author: teukujalal@utu.ac.id

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Tingkat kinerja petugas sanitarian juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja petugas sanitarian di RSUD dan Puskesmas Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Analisis data dilakukan dengan uji ANOVA (uji F) dan uji parsial (uji t). Populasi penelitian ini berjumlah 33 petugas sanitarian, terdiri atas 3 petugas dari RSUD dr. Slamet dan 28 petugas dari berbagai Puskesmas, seluruhnya dijadikan sampel sehingga termasuk dalam kategori sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja petugas sanitarian berada pada kategori *tinggi* dan *kondusif*, sedangkan kinerja petugas sanitarian juga berada pada kategori *tinggi*, yang berarti sesuai dengan harapan. Hasil analisis uji kuantitatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas sanitarian, dengan tingkat pengaruh yang lebih tinggi pada RSUD dr. Slamet dibandingkan dengan Puskesmas. Selanjutnya, hasil uji ANOVA (uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas sanitarian di RSUD dan Puskesmas Kabupaten Garut.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kinerja petugas sanitarian, RSUD, Puskesmas, Kabupaten Garut

Citation:

Zibran, Z., & Syahril, S. (2025). Determinasi variabel makro dan mikro ekonomi terhadap penawaran beras di Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 9(2), 144–156.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai

pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Ade Rizky Prasetya 2018).

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor paling dominan adalah sumber daya manusia (Albert Wibi Rahman, 2015).

Kinerja Sumber daya manusia di dalam sebuah rumah sakit adalah merupakan aspek penting untuk keberlangsungan suatu rumah sakit. Tersedianya suatu kinerja sumber daya manusia yang baik seperti dokter, tenaga sanitarian, apoteker, sanitarian, analis kesehatan, radiologi, kemoterapi, bidan, perawat, dan sebagainya sangat mempengaruhi kualitas dari rumah sakit tersebut.

Penilaian kinerja penyelenggaraan kesehatan lingkungan rumah sakit dilakukan oleh internal rumah sakit dan eksternal rumah sakit. Penilaian kinerja mengacu pada formulir Inspeksi Kesehatan Lingkungan (IKL). Hasil penilaian kinerja penyelenggaraan kesehatan Lingkungan Rumah Sakit dan Puskesmas dengan kategori sangat baik; baik; kurang. Penilaian internal yang dilakukan oleh rumah sakit sebagai bahan evaluasi dan peningkatan kinerja dalam pelaksanaan kesehatan lingkungan rumah sakit dan puskesmas. Penilaian eksternal dilakukan oleh dinas kesehatan daerah kabupaten/kota, dinas kesehatan daerah provinsi dan pemerintah pusat. Dalam rangka peningkatan kinerja rumah sakit dan puskesmas dapat diberikan penghargaan oleh pemerintah pusat atau pemerintah daerah dan/atau lembaga independen yang ditunjuk oleh Pemerintah.

Adapun permasalahan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas di Kabupaten Garut yaitu 1 rumah sakit dan 28 puskesmas adalah kualitas kesehatan lingkungan di rumah sakit dan puskesmas yang menjamin kesehatan baik dari aspek fisik, kimia, biologi, radioaktivitas maupun sosial bagi sumber daya manusia, pasien,

pengunjung dan masyarakat di sekitarnya, serta mewujudkan rumah sakit dan puskesmas ramah lingkungan sebagaimana tercantum dalam PMK No. 7 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Lingkungan Rumah sakit dan PMK No. 13 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Lingkungan di Puskesmas. Hal tersebut diduga oleh kurangnya Lingkungan kerja tenaga sanitarian yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diadakan pihak rumah sakit dan puskesmas ke tenaga sanitarian, hal tersebut juga diduga karena baik berupa hubungan kerja, kondisi kerja, dan layanan kerja

yang masih lemah dan dibawah standar kompetensi.

Dari hasil wawan cara penulis terhadap klien dan/atau tenaga sanitarian di 1 Rumah sakit dan 28 Puskesmas di Kabupaten Garut dikarenakan ketidakcukupan waktu, sarana dan prasaranasana yang mendukung dalam memberikan layanan dibidang kesehatan lingkungan dan juga diduga berkaitan dengan Lingkungan kerja seorang karyawan adalah pelatihan, dimana masih dirasakan kurangnya pelatihan khusus untuk tenaga sanitarian yang mana hanya dilakukan 1 tahun sekali itupun kalau ada.

Adapun pelatihan yang dilakukan oleh 1 Rumah sakit dan 28 Puskesmas di Kabupaten Garut yaitu diikuti oleh petugas tenaga sanitarian pada tanggal 1 Desember 2019 Fave Hotel Kota Tasikmalaya, dengan nama kegiatan yaitu “Membangun Kesadaran Baru Tenaga Kesehatan Lingkungan yang kondusif Dan Tata Kelola Organisasi Hakli Yang Professional Menuju Generasi Sehat Indonesia Unggul”.

Pada prinsipnya seorang tenaga sanitarian haruslah kompeten dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik agar dapat terciptanya kinerja tenaga sanitarian yang optimal. Namun realitanya masih terdapat kekurangan baik dari segi lingkungan kerja yang belum memadai di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas yang ada di Kabupaten Garut. Berdasarkan Hasil Observasi dari permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja Tenaga Sanitarian (Survey pada RSUD dan Puskesmas di Kabupaten Garut)”.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja tenaga sanitarian di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas di Kabupaten Garut.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

a. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni:

- 1) Pelayanan makan dan minum
- 2) Pelayanan kesehatan
- 3) Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

c. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

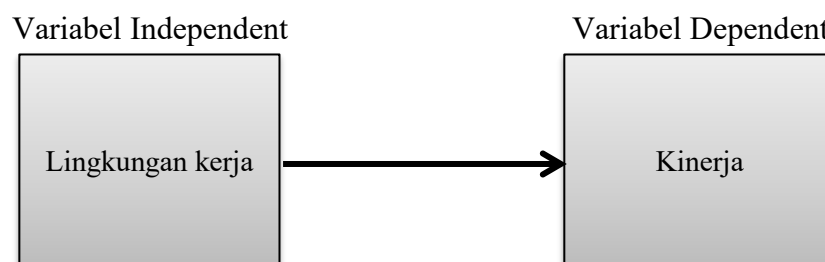
adi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik itu didalam ataupun diluar ruangan termasuk yang berbentuk fisik maupun nonfisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankannya. Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan Fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan fisik juga merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

Di Rumah sakit dan Puskesmas Kabupaten Garut, variabel independen Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependent Kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif dan verifikatif. Analisis data menggunakan Uji anova dengan F-hitung, dan uji Parsial (T test). Didalam penelitian ini populasinya berjumlah yaitu 3 tenaga sanitarian di RSUD dr. Slamet dan 28 tenaga sanitarian di Puskesmas, karena jumlah populasinya dapat dijangkau semua oleh peneliti.

Peneliti menetapkan sampel didalam penelitian ini yaitu semua populasi yang akan dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan teknik penentuan sampel non probability sampling berjenis total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan koesioner yang dimana didalam koesioner dan wawancara tersebut terdapat berisi pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dan skala yang digunakan didalam koesioner tersebut ber skala likert 1-5 yang bersifat tertutup. Metode analisa data menggunakan excel dan SPSS V.25 yang nantinya data tersebut akan di uji lebih mendalam terkait dengan konsep dari penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Tujuan uji validitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan secara efektif mengukur konstruk atau variabel yang dimaksudkan, sehingga hasil yang diperoleh dapat diandalkan dan dapat diinterpretasikan dengan keyakinan. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 1. 1 Uji Validitas Work environmen(X)

Item butir pertanyaan	Nilai kolerasi	Nilai r tabel	keterangan
1	0,398	0,335	Valid
2	0,491	0,335	Valid
3	0,55	0,335	Valid
4	0,604	0,335	Valid
5	0,719	0,335	Valid
6	0,714	0,335	Valid
7	0,676	0,335	Valid
8	0,666	0,335	Valid
9	0,642	0,335	Valid
10	0,601	0,335	Valid
11	0,685	0,335	Valid
12	0,760	0,335	Valid
13	0,855	0,335	Valid
14	0,833	0,335	Valid
15	0,700	0,335	Valid
16	0,770	0,335	Valid
17	0,735	0,335	Valid
18	0,823	0,335	Valid
19	0,648	0,335	Valid
20	0,794	0,335	Valid
21	0,633	0,335	Valid

Dari tabel di atas diperoleh untuk variabel Lingkungan kerja Tenaga Sanitarian yang terdiri dari 21 butir pernyataan sehingga nilai r hitung pada uji validitas melebihi nilai r tabel, yang menunjukkan bahwa item pertanyaan Lingkungan kerja secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai valid, seperti yang ditunjukkan oleh hasil data dari tabel di atas.

Tabel 1. 2 Uji Validitas Kinerja (Y)

Item butir pertanyaan	Nilai kolerasi	Nilai r table	keterangan
1	0,489	0,335	Valid
2	0,801	0,335	Valid
3	0,895	0,335	Valid
4	0,682	0,335	Valid
5	0,850	0,335	Valid
6	0,678	0,335	Valid
7	0,717	0,335	Valid
8	0,690	0,335	Valid
9	0,817	0,335	Valid
10	0,749	0,335	Valid
11	0,89	0,335	Valid
12	0,817	0,335	Valid
13	0,804	0,335	Valid
14	0,727	0,335	Valid
15	0,740	0,335	Valid
16	0,667	0,335	Valid
17	0,677	0,335	Valid

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil data menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan diperoleh untuk variabel Kinerja yang terdiri dari 17 butir pernyataan, dapat dikategorikan sebagai valid. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai r hitung pada uji validitas melebihi nilai r tabel yang telah ditetapkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap variabel yang sama dengan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Reabilitas	Keterangan
Lingkungan kerja	0,954	Reliabel
Kinerja	0,956	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diperoleh variabel X yaitu Lingkungan kerja tenaga

sanitarian memiliki keandalan sebesar 0,954 atau 95,4% dan termasuk dalam kategori reliabel, artinya alat ukur (kuesioner) Lingkungan kerja dapat dipercaya dengan tingkat keandalan yang sangat baik dan apabila alat ukur (kuesioner) tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dengan keandalan sebesar 95,4. Untuk variabel Y yaitu kinerja memiliki keandalan sebesar 0.956 atau 95,6% dan termasuk dalam kategori reliabel, artinya alat ukur (kuesioner) kinerja dapat dipercaya dengan tingkat keandalan yang sangat baik, apabila alat ukur (kuesioner) tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dengan keandalan sebesar 95,6%. Berdasarkan table diatas hasil uji reliabilitas pada variabel Lingkungan kerja dapat dilihat bahwa nilai Cronbach alpha yang diperoleh melebihi batas yang telah ditetapkan 0,60 yakni $0,838 > 0,60$. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas pada data penelitian ini reliabel.

Tabel Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. error.	Beta		
1	(Constant)	-14.451	5.894		-2.452	0.02
	Lingkungan kerja	0.595	0.097	0.612	6.148	0

a. Dependen kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linera berganda: Dari persamaan dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = 14.451 + 0,595 X_1 + 0,514 X_2$$

1. Konstanta (a) = 14.451 menunjukkan harga konstan, dimana jika variabel Lingkungan kerja (X) = 0 maka Kinerja tenaga sanitarian, (Y) di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas Di Kabupaten Garut bernilai 14.451 satuan.
2. Koefisien Lingkungan kerja (X) = 0,595 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berbanding lurus atau sejalan terhadap kinerja tenaga sanitarian. Dimana Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dari tenaga sanitarian

Uji simultan (F test)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel Lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja tenaga sanitarian (Y) di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas Di Kabupaten Garut, Hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah :

$H_0 : b_1 = 0$ artinya variabel Lingkungan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga sanitarian (Y) di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas Di Kabupaten Garut.

H_1 : Minimal ada satu variable bebas yang berpengaruh terhadap kinerja

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha = 5\%$.

H_1 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha = 5\%$.

Tabel Hasil Uji F hitung

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3158.129	2	1579.064	88.975	.000 ^b
Residual	532.417	30	17.747		
Total	3690.545	32			

Berdasarkan uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} = 88.795$ dan nilai Sig. 0.000. Dengan mengambil nilai $\alpha = 0.05$ atau 5%, maka dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_1 diterima karena nilai Sig. = 0.000 < $\alpha = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan pengujian signifikan yang artinya variabel Lingkungan kerja(X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga sanitarian (Y) di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas Di Kabupaten Garut.

Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	0.856	0.846	4.213

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja(X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Output SPSS V.25

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai R terkoreksi = 0,846 untuk mengetahui seberapa besar variabel Lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja tenaga sanitarian di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas Di Kabupaten Garut dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100 \% \\
 &= 0,846 \times 100 \% \\
 &= 84,6 \%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian kontribusi variabel Lingkungan kerja tenaga sanitarian di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas Di Kabupaen Garut sebesar 84,6%, sisanya sebesar 15,4% variabel kinerja tenaga sanitarian diberikan oleh faktor lain yang tidak teridentifikasi (dianalisis).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan seluruh hasil tahapan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja Tenaga Sanitarian di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas Kabupaten Garut berdasarkan penilaian tenaga sanitarian masuk kedalam kategori tinggi, artinya yang diukur menunjukkan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh RSUD dan Puskesmas di kabupaten Garut. Hal tersebut juga sejalan dengan Penilaian Pimpinan yang mana Lingkungan kerja tenaga sanitarian juga masuk kedalam kategori tinggi. Namun dalam hal ini, dimensi Lingkungan kerja yang masih kurang menurut Penilaian tenaga sanitarian dan penilaian pimpinan adalah dimensi knowledge dan skill.

2. Kinerja Tenaga Sanitarian di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas Di Kabupaten Garut berdasarkan penilaian tenaga Sanitarian dan Pimpinan yaitu masuk kedalam kategori tinggi, artinya variabel Kinerja tenaga Sanitarian yang telah di ukur melalui dimensi Kualitas Kerja, kuantitas kerja, Inisiatif, Kreatifitas Kerja, dan Disiplin Kerja. Berdasarkan dengan standar yang ditentukan oleh RSUD dan Puskesmas Kabupaten Garut, dimensi variabel kinerja yang masih kurang menurut penilaian tenaga sanitarian adalah dimensi kualitas kerja dan kuantitas kerja, sedangkan dimensi untuk variabel kinerja yang masih kurang menurut penilaian pimpinan juga sama yaitu dimensi kualitas kerja dan kuantitas kerja.

3. Hasil Uji t hitung untuk variabel Lingkungan kerja(X), diperoleh nilai uji t hitung = 6.148 dengan Sig (tingkat signifikansi) = 0,000, dengan nilai $\alpha = 5\%$ atau 0.05. Berdasarkan kriteria uji maka Lingkungan kerjaberpengaruh dalam peningkatan kinerja tenaga sanitarian (Y) di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas Di Kabupaten Garut

Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja tenaga sanitarian di Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas di Kabupaten Garut dimana semakin baik Lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja tenaga sanitarian di Rumah Sakit Umum dan Puskesmas di Kabupaten Garut.

Saran

1. Rumah Sakit

Saran Peneliti bagi Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas Di Kabupaten Garut yaitu agar dapat menerapkan pelatihan-pelatihan kepada semua tenaga kesehatan baik yang bukan tenaga kesehatan agar kedepannya karyawan yang memiliki ketrampilan, Lingkungan kerja dan daya saing yang kuat dengan rumah sakit lain yang ada disekitar Kabupaten Garut.

2. Tenaga sanitarian

Saran Peneliti untuk Tenaga Sanitarian agar lebih meningkatkan lagi Lingkungan kerja dan kinerjanya yang mana menurut hasil penelitian peneliti didapatkan lingkungan kerja tenaga sanitarian berada dalam kategori baik, kinerja berada dalam kategori tinggi, untuk dimensi yang masih dirasa kurang pada lingkungan kerja yaitu layanan kerja, dan pada kinerja yaitu kualitas kerja dan kuantitas kerja dan kedepannya bisa berada dalam kategori sangat tinggi, dengan cara menampah layanan kerja, studi banding dan lain sebagainya.

3. Penelitian berikutnya

Dari hasil penelitian ini didapatkan 84,6% pengaruh Lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja dan selebihnya yaitu 15,4% diberikan oleh faktor lain yang tidak teridentifikasi, saran untuk peneliti selanjutnya yaitu untuk dapat mengangkat variabel lain yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja tenaga sanitarian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adi Irawan Setiyanto. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.5, No.1, 105-110.
- Ade Rizky Prasetya, 2018 (*Pengaruh Lingkungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel*)
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung, Dwi, 2013, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yaspensub Demak*, *Jurnal Economia*, Volume 9. No 2. Hlm 191 – 200.
- Albert Wibi Rahman, 2015 (*Pengaruh Lingkungan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Petala Bumi Pekanbaru*)
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian DAN Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*, 6, 1–11
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak anggota IKAPI.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2008. *Profil Kesehatan Indonesia 2007*/ Jakarta: Depkes RI. Jakarta
- Edison, Emron, Yohni Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Eko Suparno, Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penertbit

- Deepublish, 2018.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Herlambang, Susatyo. (2016). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Gosyen Publishing. Yogyakarta
- Kepmenkes_373-MENKES-SK-III-2007 STANDAR PROFESI SANITARIAN3*
- Lagiono, Qomariah. 2017. *Bahan Ajar Kesehatan Lingkungan, Etika Profesi*. Jakarta: BPSDm Badan PPSD.
- Lupiyoadi, R. (2014). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: CV Alfabeta.
- Mieke Wijaya Putri, 2019 (*Pengaruh Lingkungan kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Sanitarian (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya)*)
- Nuryasin, Ilham. Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 41, No 1
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2013. PerMenKes No 32/MenKes/Per/2013. Tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Tenaga Sanitarian
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit.
- Peraturan Pemerintahan No 66 Tahun 2014 Tentang Kesehatan Lingkungan.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 13 tahun 2015 *tentang Kesehatan Lingkungan di Puskesmas, (2015)*.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 43 tahun 2019 *tentang Puskesmas*
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 12 tahun 2020, *tentang Akreditasi Rumah sakit*, Jakarta: Kemenkes RI.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 27 tahun 2019, *tentang Akreditasi Puskesmas*, Jakarta: Kemenkes RI
- Ricardianto, Prasadja (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Media.
- Sarinah dan Mardalena. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 *tentang Rumah Sakit*. Jakarta 2009.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta-14240*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada*