

PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DISAAT NORMAL BARU PASCA COVID-19 TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI DI RSUD BERIMAN KOTA BALIKPAPAN

Devi Kristianto¹

Amaliyah²

Universitas Terbuka¹

Universitas Airlangga²

Kristiantodevi4@gmail.com¹

Amaliyah@vokasi.unair.ac.id²

Abstrak. Kinerja karyawan adalah salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi. Berbagai hal dapat dilakukan agar meningkatkan kinerja karyawan disuatu organisasi. Tujuan dari penulisan penelitian ini untuk menganalisis kondisi pasca pandemi COVID-19 serta ditunjang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 100 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode penelitian korelasional dan analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja dari pegawai RSUD Beriman Kota Balikpapan. Salah satunya agar RSUD menjaga kebersihan dilingkungan RSUD adalah dengan melakukan pembersihan 3 kali sehari oleh rekan-rekan Cleaning Service dan melakukan Sterilisasi dengan melakukan disinfektan setiap 2 kali dalam seminggu sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Komunikasi yang baik dari pimpinan juga menjadi hal penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pimpinan yang dapat berkomunikasi dengan baik akan dapat memberikan arahan, memotivasi dan melakukan koordinasi baik antar pimpinan maupun antar bawahan.
Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Normal Baru, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Abstrac. Employee performance is one of the important elements in an organization. Various things can be done to improve employee performance in an organization. The purpose of writing this research is to analyze the conditions after the COVID-19 pandemic and supported by the leadership style applied can affect employee performance. This research uses quantitative methods with a sample of 100 employees. The data analysis method used is correlational research method and multiple linear regression analysis. From the result of the research, it is known that work environment and leadership style variables significantly influence the work performance of the employees of RSUD Beriman Kota Balikpapan. One way for the RSUD to maintain cleanliness in the environment is by cleaning 3 times a day by Cleaning Service colleagues and sterilizing by disinfecting every 2 times a week so as to create a sense of security and comfort at work. Good communication from leaders is also important in encouraging improved employee performance. Leaders who can communicate well will be able to provide direction, motivate and coordinate both between leaders and between subordinates. **Keywords:** Employee Performance, New Normal, Work Environment, Leadership Style

Pendahuluan.

Di dalam dunia kerja yang sangat ketat penilaian kinerja para pekerja dituntut untuk terus meningkatkan kinerja pegawai dikala perkembangan yang sangat pesat. Menurut Muiz dkk. (2018) kinerja sendiri merupakan gambaran satu capaian kerja seseorang atau sekelompok orang pada satu organisasi yang telah menjadi kewenangan dan bebannya dalam upaya untuk mewujudkan target organisasi yang taat hukum serta memenuhi norma-norma dan etika. Perkembangan Kinerja di Indonesia sempat mengalami hambatan dikarenakan terjadinya pandemi COVID-19 yang menghambat perkembangan semua aspek baik dalam di dalam perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Yunus dkk. (2020) *Coronavirus* adalah sekumpulan virus dari subfamili *Orthocoronavirinae* dalam keluarga *Coronaviridae* dan ordo *Nidovirales*. virus ini dapat menyebabkan penyakit yang terjadi pada unggas dan mamalia. Pada manusia virus ini menyebabkan infeksi saluran pernapasan yang umumnya ringan.

Wabah *Corona Virus Disease* tahun 2019 (COVID-19) tidak hanya dirasakan pada sektor kesehatan, tapi juga merambah ke seluruh sendi kehidupan, termasuk dunia perkembangan SDM. Pada Akhir tahun di 2019 sampai awal tahun 2020, *Corona Virus* hanya menjadi berita manca negara. ternyata virus yang mematikan itu akhirnya masuk juga ke tanah air. Ratusan nyawa melayang akibat paru-paru yang digerogeti virus yang pertama kali muncul dikota Wuhan, Republik Rakyat Tiongkok itu. Bahkan puluhan tenaga medis, baik dokter maupun perawat pun menjadi korban keganasan pandemi ini.

Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 2 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan COVID-19 serta Keppres Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 Tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat COVID -19. Akibat dari penyebaran virus ini, Pemerintah Indonesia membuat suatu kebijakan tertentu terkait dengan kegiatan bekerja.

Pemerintah sempat menganjurkan sebuah kebijakan di mana karyawan wajib bekerja dari rumah atau dikenal dengan istilah kerja dari rumah atau *work from home*. Hal ini wajib dilakukan karena terkait dengan pasal 86 ayat (1) huruf a pada UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di mana Setiap Pekerja/Buruh Mempunyai Hak Untuk Memperoleh Perlindungan Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

Masalah pandemi Virus COVID-19 yang menyebar dengan cepat membuat banyak orang akhirnya sempat melakukan kegiatan kerja di luar kantor atau *Work From Home* (WFH), hal ini dilakukan untuk mencegah diseminasi virus yang berkepanjangan. Penegakan WFH bagi pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) menuntut pegawai untuk dapat mengatur pola dan waktu kerja dalam mengabdikan kepada masyarakat.

Kebijakan WFH bagi ASN yang dikeluarkan oleh pemerintah tentunya menyimpan banyak evaluasi dan referensi untuk memutuskan kebijakan tersebut. Lebih dari satu bulan ASN menemui kendala seperti kesulitan bertemu secara fisik sebagai makhluk sosial, sehingga menimbulkan misinformasi baik berupa data maupun strategi implementasi kerja di masing-masing instansi.

ASN dalam hal ini sebagai penyelenggara roda pemerintahan harus mampu bekerja pada saat terjadi pandemi dengan keterbatasan yang ada. ASN diharapkan dapat memberikan contoh dalam kerja yang produktif dan optimal, serta dapat melaksanakan protokol kesehatan secara tertib ketika ASN memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya Surat Edaran Menteri PANRB No. 14 Tahun 2021 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN Pada Masa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat COVID-19 di Wilayah Jawa dan Bali telah terjadi *refocusing* dengan sebagian anggaran kepada penanganan COVID-19 sehingga membuat pelaksanaan kegiatan kerja ASN dalam menjalankan pekerjaannya menjadi kurang maksimal. sehingga dikhawatirkan capaian *output* pekerjaan menjadi tidak efektif. Menurut Istiyanto dkk. (2021) kondisi normal baru ini dapat menimbulkan rasa kecemasan, sehingga diharapkan para pekerja mampu menopang dirinya dengan adanya adaptasi lingkungan dan bantuan dari gaya kepemimpinan sehingga diharapkan terwujudnya kinerja pembentuk terwujudnya kinerja yang diharapkan instansi. Pada saat ini di mana telah terjadi normal baru banyak perubahan-perubahan pada pelayanan publik seperti saat dilingkungan kerja wajib mematuhi protokol kesehatan yakni selalu menggunakan masker, menjaga jarak sekitar 1 meter, dan peraturan pembatasan jumlah pekerja dalam satu ruangan pada masing-masing bidang. Pada kondisi normal baru ini juga pemimpin dituntut agar cara kepemimpinannya agar lebih fleksibel dan lebih memanfaatkan teknologi digital membagi waktu untuk menjalankan strategi-strategi yang akan dikembangkan pada dinas yang bersangkutan.

Disisi lain, justru ada juga yang memanfaatkan momen ini sebagai sarana komunikasi virtual agar lebih efektif yang memulai kebiasaan baru dengan hidup berdampingan dengan teknologi yang sudah disediakan agar tetap mematuhi protokol kesehatan lebih banyak melakukan webinar. Karena hal ini akan menentukan secara langsung maupun tidak langsung dalam mewujudkan visi dan misi yang akan dicapai. Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah adalah pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di masa normal baru pasca pandemi COVID-19. Dengan terjadinya perubahan kondisi lingkungan normal baru pasca pandemi COVID-19 saat ini apakah akan berpengaruh dengan perkembangan kinerja pegawai di RSUD Beriman Kota Balikpapan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor dari penerapan fungsi manajemen SDM, yaitu fungsi perencanaan yang di mana fungsi ini berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja yang aman, serasi dan harmonis dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat prestasi kerja pegawai tersebut meningkat, sehingga ia dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik.

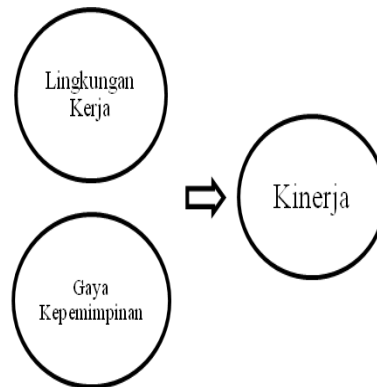
Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah kondisi lingkungan dan sikap kepemimpinan di saat keadaan normal baru akankah berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Beriman Kota Balikpapan. Selain itu tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan terhadap hasil kinerja pegawai dan mengetahui seberapa besar dampak yang diberikan dari gaya kepemimpinan di tempat kerja terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode penelitian korelasional yaitu metode yang mencari hubungan dan/atau korelasi di antara variabel-variabel yang diamati. Tujuan metode korelasional ini ialah untuk mendeteksi sejauh mana variabel-variabel pada satu faktor berkaitan dengan variabel-variabel pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Metode ini juga digunakan untuk meramalkan (prediksi) variabel terikat dari variabel bebas. Variabel-variabel yang diukur adalah variabel (X) sebagai variabel bebas (*independent variables*), yaitu pengaruh kondisi lingkungan terhadap peningkatan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variables*)

Kerangka Berpikir

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Souisa dkk., 2023). Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Khasanah, 2021). Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan restoran yang ada dikota Rantau Perapat sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hudzaifah, 2022).



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

H₀ : β₁ = β₂ = 0, Variabel kondisi lingkungan dan sikap kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai RSUD Beriman Balikpapan

H₁ : β₁ ≠ β₂ ≠ 0: Variabel kondisi lingkungan dan sikap kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai RSUD Beriman Balikpapan

Kriteria

F hitung < F Tabel = H₀ diterima

F Hitung > F Tabel = H₀ ditolak, H₁ diterima

Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan oleh peneliti adalah variabel bebas (Independen) dan variabel terikat (Dependent), di mana

- X₁ = Lingkungan kerja
- X₂ = Gaya Kepemimpinan
- Y = Kinerja

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini yaitu sebagian pegawai yang bekerja di RSUD Kota Balikpapan sebanyak 100 orang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 1 karakteristik respoden jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	73	73,0	73,0	73,0
	Laki-laki	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tabel 2 karakteristik responden pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	19	19,0	19,2	19,2
	D3	56	56,0	56,6	75,8
	S1	10	10,0	10,1	85,9
	S1 Profesi	11	11,0	11,1	97,0
	S2	3	3,0	3,0	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Missing	System	1	1,0		
Total		100	100,0		

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sebagian kecil pegawai RSUD Beriman Balikpapan masyarakat Kota Balikpapan yang terdiri dari pekerja pria dan pekerja wanita di RSUD Beriman Balikpapan. Berdasarkan hasil survei dengan instrumen kuisioner yang disebar terkumpul 100 sampel. Terdiri dari Karakteristik responden adalah gambaran mengenai identitas responden dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Karakteristik responden dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang atau 73% dan total responden. sedangkan sebanyak 27 orang atau 27% jenis kelamin laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan RSUD Beriman Kota Balikpapan lebih banyak mempekerjakan karyawan perempuan dibanding karyawan laki-laki.
2. Karakteristik responden berdasarkan usia Dengan tingkat usia yang masih produktif diharapkan dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan pencapaian karyawan dengan harapan dapat memberikan dampak yang lebih baik bagi perusahaan. Responden didominasi usia 20-30 tahun yaitu 8% sedangkan pada usia 31-40 tahun yaitu 66% dan di usia 41- 50 hanya 21% dan di usia >50 hanya 5%.
3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir Dari hasil data yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa responden/karyawan banyak yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/Sederajat yaitu 19 responden atau sebanyak 19,2% kemudian diikuti oleh pendidikan terakhir tingkat D3 yaitu 56 responden yaitu 56,6% lalu tingkat pendidikan S1 hanya ada 10 responden yaitu 10,1% kemudian diikuti oleh pendidikan terakhir tingkat S1 Profesi yaitu 11 responden yaitu 11,1% dan diikuti oleh pendidikan terakhir tingkat S2 yaitu 3 responden yaitu 3%.

Uji Validitas

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_1.1	15,59	6,959	,584
X_1.2	15,66	9,105	,447
X_1.3	15,85	7,987	,519
X_1.4	15,52	9,089	,402
X_1.5	15,09	10,818	,184

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_2.1	16,14	11,455	,736
X_2.2	16,02	13,353	,942
X_2.3	16,19	13,509	,748
X_2.4	16,00	13,859	,713
X_2.5	15,97	13,504	,738

Tabel 5

Uji Validitas Variabel Kinerja

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16,85	,832	,895
Y2	16,81	,942	,852
Y3	16,69	,644	,919
Y4	16,57	,718	,904
Y5	16,68	,877	,871

Uji validitas ini menggunakan software SPSS 25 dengan mengetahui nilai *corrected Item-Total Correlation* yang akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} di mana nilai r_{tabel} pada uji validitas ini bernilai 0,195. Jika Nilai *corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel} maka pertanyaan kuesioner dinyatakan valid. Agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3, 4, dan 5.

Uji Reliability Statistics

Tabel 6 Reliability Statistics Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	5

Tabel 7 Reliability Statistics Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	5

Tabel 8 Reliability Statistics Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	5

Analisis reliability ini menggunakan software SPSS 25 dengan mengetahui nilai *cronbach's Alpha* yang akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} diman nilai r_{tabel} pada uji relitas ini bernilai 0,195. Jika Nilai *cronbach's Alpha* > r_{tabel} maka pertanyaan kuesioner dinyatakan valid. Agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel 6, 7, dan 8.

Koefisien Koelasi Berganda

Koefisien Korelasi berganda disajikan pada tabel 9. Di mana pada tabel 9 terdapat informasi secara keseluruhan, yaitu di mana variabel bebas dapat memprediksi satu variabel terikat. Berikut rinciannya :

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2} \quad (1)$$

Tabel 9 Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,636	,629	2,501

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN_X2, LINGKUNGAN_X1

Pada tabel diatas diketahui nilai R adalah 0,798 di mana nilai ini menunjukkan bahwa variabel bebas memprediksi hasil (*multiple correlation coefficient*). Kisaran nilai R adalah 0 sampai 1. Semakin dekat nilai R ke1 maka semakin kuat variabel bebas memprediksi variabel terikat. Ketepatan nilai R akan lebih baik oleh nilai Adjusted R Square yang merupakan korelasi atas nilai R. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,629 dan digunakan sebagai nilai koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,636.

Uji F

Dalam uji F ini ada dua cara untuk menentukan hipotesis yaitu :

Tabel 10 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1060,237	2	530,119	84,747	,000 ^b
	Residual	606,763	97	6,255		
	Total	1667,000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

1. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_X2, Lingkungan_X1 Dengan membandingkan nilai Sig. yang ada pada tabel 10 di mana jika : Nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis H₁ diterima

Nilai Sig > 0,05, maka hipotesis H₁ ditolak dan H₀ diterima

Pada tabel 10 nilai Sig. adalah 0,000 sehingga nilai Sig. < dari 0,05 yang memberikan kesimpulan bahwa hipotesis H₁ diterima.

2. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}. nilai F_{hitung} dapat dilihat pada tabel 10, dan nilai F_{tabel} dapat diketahui dengan cara sebagai berikut

$$f_{tabel} = (k; n - k) = 3,089$$

k : Jumlah variabel *independent*

n : Jumlah

responden Sehingga jika :

Nilai F_{hitung} > F_{tabel}, maka hipotesis H₁ diterima

Nilai F_{hitung} < F_{tabel}, maka hipotesis H₁ ditolak dan H₀ diterima

F_{hitung} yang diperoleh pada tabel 10 sebesar 84,747 dan nilai F_{tabel} adalah 3,089, Jadi nilai F_{hitung} > F_{tabel} yaitu 84,747 > 3,089, maka hipotesis H₁ diterima

Hasil Penelitian

Responden yang dipakai sebagai sumber data penelitian adalah 100 responden. Pengujian instrumen menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji validitas dan uji realibilitas seluruh item pertanyaan adalah valid karena masing-masing item nilai *corrected Item-Total Correlation* memiliki nilai lebih besar dari standar minimum dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,195. Artinya bahwasemua kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel.

Nilai koefisien korelasi berganda menunjukkan angka R 0,798 yang menyatakan bahwa nilai tersebut kisaran nilai R adalah 0 hingga 1 termasuk katagori tinggi, hal tersebut bisa disebabkan oleh sampel yang dituju merasakan dampak dari kondisi lingkungan dan kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan.

Nilai Adjusted R Square cukup tinggi yaitu 0,629. Hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F sebesar 84,747, tingkat signifikansi menggunakan = 5% (signifikansi 5% atau 0,05). Hasil uji hipotesis menghasilkan bahwa F_{hitung} > F_{tabel} = H₁ diterima, artinya variabel kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi lingkungan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di RSUD Beriman Kota Balikpapan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Beriman Kota. Hal ini terjadi dikarenakan kondisi lingkungan di RSUD Beriman Kota Balikpapan memiliki kondisi lingkungan yang terjaga kebersihannya. Salah satu cara agar RSUD menjaga kebersihan dilingkungan RSUD adalah dengan melakukan pembersihan 3 kali sehari oleh rekan-rekan *Cleaning Service* dan melakukan Sterilisasi dengan melakukan disinfektan setiap 2 kali dalam seminggu sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja terlebih lagi RSUD merupakan instansi yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang di mana kebersihan merupakan hal yang penting di bidang kesehatan. Hal ini sesuai dengan salah satu indikator pengaruh lingkungan yang utarakan oleh Sudaryo (2018) bahwa Indikator Lingkungan kerja terdiri dari:

1. Penerangan
2. Pewarnaan
3. Kebersihan
4. Pertukaran Udara

5. Suara/kebisingan
6. Keamana

Selain faktor kebersihan komunikasi dan hubungan baik antar rekan kerja RSUD Beriman Balikpapan menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal kondisi lingkungan. Hubungan yang baik atau harmonis menjadi faktor kelancaran dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan hubungan yang baik maka akan terjalin komunikasi yang baik pulang antar pegawai dan penciptakan kekompakan, kerja sama dan komunikasi yang baik dalam bekerja. Komunikasi yang baik akan meminimalisir terjadinya miss komunikasi antar pegawai. Faktor hubungan dan komunikasi yang baik antar pegawai telah dikemukakan oleh Marbu dkk. (2022) dimana indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Perlengkapan kerja berpatokan kepada segala hal yang ada di dalam ruang lingkup pekerjaan karyawan;
2. Pelayanan perusahaan mengacu pada fasilitas yang diberikan selama bekerja;
3. Kondisi kerja mengacu pada kondisi sekitar ketika melakukan pekerjaan seperti ruang, suhu, penerangan, dan lain-lain;

Selain kondisi lingkungan kerja pengaruh dari gaya kepemimpinan juga menjadi faktor tambahan dari terciptanya kinerja yang baik disuatu organisasi maupun instansi. Hal ini sejalan dengan pendapat Istiyanto dkk. (2021) di mana Kondisi lingkungan yang dapat menimbulkan rasa kecemasan, dapat dibantu dalam beradaptasi dan bantuan dari gaya kepemimpinan sehingga diharapkan terwujudnya kinerja yang diharapkan instansi.

Cara komunikasi yang baik dari pimpinan juga menjadi hal penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pimpinan yang dapat berkomunikasi yang baik akan dapat memberikan arahan, memotivasi dan melakukan koordinasi baik antar pimpinan maupun antar bawahan diman hal ini telah dijelaskan oleh Syahril (2019) di mana pemimpin memiliki tugas penting untuk menyatukan individu-individu untuk jadi satu kesatuan dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Kesimpulan

Pegawai di RSUD Beriman Kota Balikpapan merasa bahwa kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan ini dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Beriman Kota Balikpapan. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 62% dari hasil kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di tempat kerja. Dan sisanya 38% adalah faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kegiatan pelatihan yang meningkatkan kompetensi pegawai. Namun faktor kondisi lingkungan yang ada pada penelitian ini hanya berfokus pada faktor lingkungan internal saja. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat membahas mengenai faktor kondisi lingkungan eksternal terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *PUSKIBII (Pusat Kewirausahaan, Inovasi dan Inkubator Bisnis)*, 1(1), 392-398.
- Akbar. Surya., (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal JIAGANIS*, 3 (2),1-17.
- Akparep, J, Y., Jengre, E., & Morge, A, A. (2019). The Influence of Leadership Style on Organizational Performance at TumaKavi Development Association, Tamale, Northern Region of Ghana. *Open Journal of Leadership*, 8, 1-22.
- Arianto, N., Kurniawan, H.(2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312-321.
- Bianka, F, H. (2020). Leadership Styles and Employee Performance in Cameroon: The Case of St. Veronica Medical Centre. *Open Journal of Leadership*, 9, 179-197.
- C.J. Gerung., L.O.H. Dotulong., M. Ch. Raitung., (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10 (2), 418-428.
- Dewi, L. (2023). *Kinerja Pegawai. Bandung*. Widina Media Utama.
- Ding, H., Su, W., & Hahn, J. (2023). How Green Transformational Leadership Affects Employee Individual Green Performance A Multilevel Moderated Mediation Model. *Behavioral sciences*, 13, 887.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Esthi, R. B., Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22 (1), 130-137.
- Fahlevi, M., Aljuaid, M., & Saniuk. (2022). Leadership Style and Hospital Performance: Empirical Evidence From Indonesia. *Frontiers Psychology*, 13, 911640.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Fiqih Adittyta Alamsyah, F. A., Tonda, F., Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003
- Harahap, S. F., Tirtayasa, S., (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kary. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hermawati, S. (2019). *Manajemen Rumah Sakit*. Forum Ilmiah Kesehatan (FORIKES).
- Hasan, H. (2023). Effect of Organizational Culture on Organizational Learning, Employee Engagement, and Employee Performance Study of Banking Employees in Indonesia. *Business Perspectives*, 21(3), 471 – 482.
- Hasibuan, M, S, P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manuaba, I, B, A, A, B., Lestari, N, P, N, E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja Pada Era New Normal Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(1), 177-198.
- Mukhtar, A. (2020). Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Economix*, 7(2).
- Naim, M, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Nainggolan, P. & Pengestu, J. C. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Saat Masa New Normal Pandemi Covid-19 Pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (Bumn) Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Analisa Akutansi dan Perpajakan*, 5(2), 222-235.
- Ratnasari, L. & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 1(4), 593-602.
- Rizky, M, C. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT. Kalfaz Sadhara. *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 802-808.
- Rupietta, K. & Beckmann, M. (2018). Working from Home: What is the Effect on Employees' Effort? *Schmalenbach Business Review*, 70(1), 25–55.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sinaga, E, R, H., Ratnasari, S, L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 412-443. Sudarmanto. (2012). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SuksesExpamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Surjaweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sinaga, T, S. & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8 (1), 15-22.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayarsi, S. D. (2015). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13.