

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN LINGKUNGAN KERJA PUSKESMAS DANUREJAN I YOGYAKARTA

Kalis Purwanto

Emiliani Lipat Ola

STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

ABSTRACT

This study was conducted at the Yogyakarta Danurejan I Health Center with the aim of finding out the analysis of differences in employee performance based on the work environment of the Yogyakarta Danurejan I Health Center.

The population in this study were all employees of the Danurejan I Yogyakarta Public Health Center. This study uses a non probability sampling method. Sampling in this study was 33 respondents. In this study also uses primary data and the type of research used is a type of quantitative research, while the tools used in the form of questionnaires.

The data analysis method used to answer this research problem is the Chi Square test (X²). The results of testing validity and reliability for the questionnaire obtained results that all items used in the statement are valid and reliable.

The results of the chi square test with X² tables at db = 2-1: 1, at a significance level of 0.05 were 3.841 indicating that the tenuous relationship was a non physical work environment with the presence of presence $\chi_h^2 = 1.094$ and the contingency coefficient (Cstd = 0.251) . Employee welfare with work quantity $\chi_h^2 = 1.581$ and contingency coefficient (Cstd = 0.299). Employee welfare with quality of work $\chi_h^2 = 1.622$ and contingency coefficient (Cstd = 0.302).

Keywords: Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dengan perkembangan era globalisasi yang semakin pesat sekarang ini, maka tingkat persaingan dalam dunia usaha semakin tinggi dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan memenuhi standar yang di harapkan. Selain hal itu perusahaan juga menghadapi masalah yaitu bagaimana menciptakan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik dalam sebuah perusahaan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh **Sarwoto (2006)** bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun

secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ia miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani produksi, menangani Sumber Daya Manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional (**Armstrong, 2004**).

Dengan melihat persaingan yang semakin ketat dengan Puskesmas lain, maka Puskesmas Danurejan dituntut untuk selalu memperhatikan kualitas kinerjanya, salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawainya. Disamping itu, Puskesmas dituntut untuk terus berkembang, hal ini yang nantinya akan berdampak pada tuntutan pengembangan kinerjanya, salah satu caranya adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, agar para karyawan bisa bekerja seoptimal mungkin untuk dapat memberikan pelayanan dan kepuasan bagi para pengguna jasa dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan menjadi lebih baik lagi. Dengan memperhatikan lingkungan kerja, diharapkan karyawan Puskesmas Danurejan I akan timbul dorongan dari dalam diri untuk menjadi lebih produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik meneliti tentang sebuah judul : **“Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Puskesmas Danurejan I Yogyakarta.”**

RUMUSAN MASALAH

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini di batasi hanya pada variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan di Puskesmas Danurejan I Yogyakarta.
2. Penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan di Puskesmas Danurejan I Yogyakarta.

MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu bahan pertimbangan dan masukan untuk Puskesmas Danurejan I Yogyakarta dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau Puskesmas.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, (Hasibun, 2001:21) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat”.

Lingkungan Kerja.

Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Puskesmas... (Kalis Purwanto, Emiliani Lipat Ola)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Menurut **Robbins (2003:86)** lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut **Basuki dan Susilowati (2005:40)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Kinerja Karyawan

Menurut **Milkovich dan Boudreau**, kinerja (*performance*) diartikan sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan (**Wahyuningsih, 2003:46**).

Kinerja (**Rivai, 2013;604**) merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya - biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen atau semacamnya.

Definisi Puskesmas

Departemen Kesehatan RI (2007) mengemukakan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan bagian dari Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota sebagai unit pelaksanaan teknis yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerjanya. Puskesmas dan jaringan berperan sebagai institusi penyelenggaraan pelayanan kesehatan di jenjang pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

Menurut (Sugiyono, 2009) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Hipotesis : Ada perbedaan kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Puskesmas Danurejan I Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Danurejan I Yogyakarta. Jl. Bausasran DN III 819, RT 034/09. Danurejan. Kode Pos 55211, Yogyakarta.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Yang berfungsi menggambarkan suatu fenomena atau data lapangan dan sifatnya hanya sebatas deskripsi (Wijaya, 2013). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian survey, yaitu menggunakan pendekatan secara personal dengan penyebaran kuesioner yang diberikan dan dikumpulkan langsung dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah 33 karyawan Puskesmas Danurejan I Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 33 karyawan di Puskesmas Danurejan I Yogyakarta.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas merupakan proses pengukuran untuk menguji kecermatan butir-butir dalam daftar pertanyaan untuk melakukan fungsi ukurnya; semakin kecil varians kesalahan, semakin valid alat ukurnya Wijaya (2013).

Uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini ditujukan pada 33 responden dengan taraf signifikan (α) = 0,05 % dan *degree of freedom* sebesar $n - 2$ ($n = 33$, $33 - 2 = 31$), maka r_{tabel} (31;5 %) sebesar 0,229. Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada hubungan yang nyata antara variabel - variabel tersebut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Kriteria
Lingkungan Kerja	Item 1	0,721	0,229	Valid
	Item 2	0,766	0,229	Valid
	Item 3	0,795	0,229	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Nilai r_{hitung} semuanya bertanda positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa ketiga butir pertanyaan semuanya dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Kriteria
	Item 1	0,694	0,229	Valid
	Item 2	0,750	0,229	Valid

**Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Puskesmas...
(Kalis Purwanto, Emiliani Lipat Ola)**

Kinerja Karyawan	Item 3	0,752	0,229	Valid
	Item 4	0,620	0,229	Valid
	Item 5	0,645	0,229	Valid
	Item 6	0,583	0,229	Valid
	Item 7	0,483	0,229	Valid
	Item 8	0,450	0,229	Valid
	Item 9	0,368	0,229	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Nilai r_{hitung} semuanya bertanda positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa sembilan butir pertanyaan semuanya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* dari masing – masing variabel yang diuji. Variabel dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,50 (**Wijaya, 2013:16**).

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Standar	Cronbach Alpha	Kriteria
Lingkungan Kerja (X1)	0,50	0,593	Reliabel
Kinerja Karyawan (X2)	0,50	0.774	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien cronbach Alpha pada masing – masing variabel lebih besar dari 0,50 dimana hal tersebut berarti variabel – variabel pada penelitian ini adalah dapat diterima atau reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Chi Square digunakan untuk menguji hipotesis bila dalam populasi terdiri atas dua atau lebih kelas dimana datanya berbentuk kategorik. Chi Square juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis deskriptif satu sampel atau satu variabel yang terdiri atas dua kategori atau lebih (**Sugiyono,2007**).

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik

➤ **Variabel Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kuantitas Pekerjaan**

1. Tabel untuk Frekuensi Observasi (F_0)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	9	11	20
Cukup Baik	5	8	13
Total	14	19	33

2. Tabel Hasil untuk Frekuensi Harapan (F_e)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	8,48	11,51	20
Cukup Baik	5,51	7,48	13
Total	14	19	33

a) **Uji Hipotesis Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kuantitas Pekerjaan**

1) $H_0 : \chi_h^2 = 0$; artinya lingkungan kerja fisik dengan kuantitas pekerjaan bersifat independen.

$H_a : \chi_h^2 \neq 0$; artinya lingkungan kerja fisik dengan kuantitas pekerjaan bersifat tidak independen.

2) Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$; $\chi_{tab}^2 (2-1) (2-1)$

$$\chi_{tab}^2 (1) = 3,841$$

3) Kriteria keputusan :
Ho diterima dan H_a ditolak bila $\chi_h^2 \leq 3,841$

Ho ditolak dan H_a diterima bila $\chi_h^2 > 3,841$

4) Menghitung χ_h^2 :

$$\chi_h^2 = \frac{(9-8,48)^2}{8,48} + \frac{(11-11,51)^2}{11,51} + \frac{(5-5,51)^2}{5,51} + \frac{(8-7,48)^2}{7,48}$$

$$= 0,136$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh $\chi_h^2 = 0,136$

5) Keputusan :

**Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Puskesmas...
(Kalis Purwanto, Emiliani Lipat Ola)**

Karena $\chi_h^2 = 0,136 \leq 3,841$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- 6) Kesimpulan :
Lingkungan fisik dengan kuantitas pekerjaan bersifat independen (bebas) atau tidak ada hubungan.

❖ **Keeratan Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kuantitas Pekerjaan**

Dari perhitungan diperoleh :

- a) $\chi_h^2 = 0,136$
 b) $C_{obs} = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{0,136}{0,136+33}} = \sqrt{\frac{0,136}{33,136}} = \sqrt{0,004} = 0,063$
 c) $C_{max} = \sqrt[4]{\frac{(2-1)}{2} \times \frac{(2-1)}{2}} = \sqrt[4]{\frac{1}{2} \times \frac{1}{2}} = \sqrt[4]{0,25} = 0,707106$
 d) $C_{std} = \frac{C_{obs}}{C_{max}} = \frac{0,063}{0,707106} = 0,089$
 e) Kesimpulan :
 Karena $C_{std} = 0,089$ terletak antara 0,00 – 0,19 maka lingkungan kerja fisik dengan kuantitas pekerjaan memiliki hubungan yang sangat renggang.

➤ **Variabel Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kualitas Pekerjaan**

1. Tabel untuk Frekuensi Observasi (F_o)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	10	13	23
Cukup Baik	5	5	10
Total	15	18	33

2. Tabel Hasil untuk Frekuensi Harapan (F_e)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	10,45	12,54	23
Cukup Baik	4,54	5,45	10
Total	15	18	33

b) Uji Hipotesis Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kualitas Pekerjaan

1) $H_0 : \chi_h^2 = 0$; artinya lingkungan kerja fisik dengan kualitas pekerjaan bersifat independen.

$H_a : \chi_h^2 \neq 0$; artinya lingkungan kerja fisik dengan kualitas pekerjaan bersifat tidak independen.

2) Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$; $\chi_{tab}^2 (2-1) (2-1)$

$$\chi_{tab}^2 (1) = 3,841$$

3) Kriteria keputusan :

Ho diterima dan Ha ditolak bila $\chi_h^2 \leq 3,841$

Ho ditolak dan Ha diterima bila $\chi_h^2 > 3,841$

4) Menghitung χ_h^2 :

$$\chi_h^2 = \frac{(10-10,45)^2}{10,45} + \frac{(13-12,54)^2}{12,54} + \frac{(5-4,54)^2}{4,54} + \frac{(5-5,45)^2}{5,45}$$

$$= 0,118$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh $\chi_h^2 = 0,118$

5) Keputusan :

Karena $\chi_h^2 = 0,118 \leq 3,841$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

6) Kesimpulan :

Lingkungan fisik dengan kualitas pekerjaan bersifat independen (bebas) atau tidak ada hubungan.

❖ Keeratan Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kualitas Pekerjaan

Dari perhitungan diperoleh :

a) $\chi_h^2 = 0,118$

b) $C_{obs} = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{0,118}{0,118+33}} = \sqrt{\frac{0,118}{33,118}} = \sqrt{0,003} = 0,054$

c) $C_{max} = \sqrt[4]{\frac{(2-1)}{2} \times \frac{(2-1)}{2}} = \sqrt[4]{\frac{1}{2} \times \frac{1}{2}} = \sqrt[4]{0,25} = 0,707106$

d) $C_{std} = \frac{C_{obs}}{C_{max}} = \frac{0,054}{0,707106} = 0,076$

e) Kesimpulan :

Karena $C_{std} = 0,076$ terletak antara 0,00 – 0,19 maka lingkungan kerja fisik dengan kualitas pekerjaan memiliki hubungan sangat renggang.

**Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Puskesmas...
(Kalis Purwanto, Emiliani Lipat Ola)**

➤ **Variabel Lingkungan Kerja Fisik Dengan Ketepatan Kehadiran**

1. Tabel untuk Frekuensi Observasi (Fo)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	15	5	20
Cukup Baik	8	5	13
Total	23	10	33

2. Tabel Hasil untuk Frekuensi Harapan (Fe)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	13,93	6,06	20
Cukup Baik	9,06	3,93	13
Total	23	10	33

c) **Uji Hipotesis Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Ketepatan Kehadiran**

1) $H_0 : \chi_h^2 = 0$; artinya lingkungan kerja fisik dengan ketepatan kehadiran bersifat independen.

$H_a : \chi_h^2 \neq 0$; artinya lingkungan kerja fisik dengan ketepatan kehadiran bersifat tidak independen.

2) Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$; $\chi_{tab}^2 (2-1) (2-1)$

$$\chi_{tab}^2 (1) = 3,841$$

3) Kriteria keputusan :

Ho diterima dan Ha ditolak bila $\chi_h^2 \leq 3,841$

Ho ditolak dan Ha diterima bila $\chi_h^2 > 3,841$

4) Menghitung χ_h^2 :

$$\chi_h^2 = \frac{(15-13,93)^2}{13,93} + \frac{(5-6,06)^2}{6,06} + \frac{(8-9,06)^2}{9,06} + \frac{(5-3,93)^2}{3,93}$$

$$=0,682$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh $\chi_h^2 = 0,682$

- 5) Keputusan :
 Karena $\chi_h^2 = 0,682 \leq 3,841$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 6) Kesimpulan :
 Lingkungan kerja fisik dengan ketepatan kehadiran bersifat independen (bebas) atau tidak ada hubungan.

❖ **Keeratan Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Ketepatan Kehadiran**

Dari perhitungan diperoleh :

- a) $\chi_h^2 = 0,682$
- b) $C_{obs} = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{0,682}{0,682+33}} = \sqrt{\frac{0,682}{33,682}} = \sqrt{0,020} = 0,141$
- c) $C_{max} = \sqrt[4]{\frac{(2-1)}{2} \times \frac{(2-1)}{2}} = \sqrt[4]{\frac{1}{2} \times \frac{1}{2}} = \sqrt[4]{0,25} = 0,707106$
- d) $C_{std} = \frac{C_{obs}}{C_{max}} = \frac{0,682}{0,707106} = 0,199$
- e) Kesimpulan :
 Karena $C_{std} = 0,199$ terletak antara 0,00 – 0,19 maka lingkungan kerja fisik dengan ketepatan kehadiran memiliki hubungan yang sangat renggang

1. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik

➤ **Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kuantitas Pekerjaan**

1. Tabel untuk Frekuensi Observasi (F_0)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	9	14	23
Cukup Baik	5	5	10
Total	14	19	33

2. Tabel Hasil untuk Frekuensi Harapan (F_e)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	9,75	13,24	23
Cukup Baik	4,24	5,75	10
Total	14	19	33

a) Uji Hipotesis Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kuantitas Pekerja

- 1) $H_0 : \chi_h^2 = 0$; artinya lingkungan kerja non fisik dengan kuantitas pekerjaan bersifat independen.
 $H_a : \chi_h^2 \neq 0$; artinya lingkungan kerja non fisik dengan kuantitas pekerjaan bersifat tidak independen.

- 2) Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$; $\chi_{tab}^2 (2-1) (2-1)$

$$\chi_{tab}^2 (1) = 3,841$$

- 3) Kriteria keputusan :
 Ho diterima dan Ha ditolak bila $\chi_h^2 \leq 3,841$
 Ho ditolak dan Ha diterima bila $\chi_h^2 > 3,841$

- 4) Menghitung χ_h^2 :

$$\begin{aligned} \chi_h^2 &= \frac{(9-9,75)^2}{9,75} + \frac{(14-13,24)^2}{13,24} + \frac{(5-4,24)^2}{4,24} + \frac{(5-5,75)^2}{5,75} \\ &= 0,333 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh $\chi_h^2 = 0,333$

- 5) Keputusan :
 Karena $\chi_h^2 = 0,333 \leq 3,841$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
- 6) Kesimpulan :
 Lingkungan kerja non fisik dengan kuantitas pekerjaan bersifat independen (bebas) atau tidak ada hubungan.

❖ Keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kuantitas Pekerja

Dari perhitungan diperoleh :

a) $\chi_h^2 = 0,333$

b) $C_{obs} = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{0,333}{0,333+33}} = \sqrt{\frac{0,333}{33,333}} = \sqrt{0,009} = 0,094$

c) $C_{max} = \sqrt[4]{\frac{(2-1)}{2} \times \frac{(2-1)}{2}} = \sqrt[4]{\frac{1}{2} \times \frac{1}{2}} = \sqrt[4]{0,25} = 0,707106$

d) $C_{std} = \frac{C_{obs}}{C_{max}} = \frac{0,094}{0,707106} = 0,132$

- e) Kesimpulan :

Karena $C_{std} = 0,132$ terletak antara 0,00 – 0,19 maka lingkungan kerja non fisik dengan kuantitas pekerjaan memiliki hubungan yang sangat renggang.

➤ Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kualitas Pekerja

1. Tabel untuk Frekuensi Observasi (Fo)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	10	13	23
Cukup Baik	5	5	10
Total	15	18	33

2. Tabel Hasil untuk Frekuensi Harapan (Fe)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	10,45	12,54	23
Cukup Baik	4,54	5,45	10
Total	15	18	33

b) Uji Hipotesis Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kualitas Pekerjaan

- 1) $H_0 : \chi_h^2 = 0$; artinya lingkungan kerja non fisik dengan kualitas pekerjaan bersifat independen.
 $H_a : \chi_h^2 \neq 0$; artinya lingkungan kerja non fisik dengan kualitas pekerjaan bersifat tidak independen.

- 2) Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$; $\chi_{tab}^2 (2-1) (2-1)$

$$\chi_{tab}^2 (1) = 3,841$$

- 3) Kriteria keputusan :
 Ho diterima dan Ha ditolak bila $\chi_h^2 \leq 3,841$
 Ho ditolak dan Ha diterima bila $\chi_h^2 > 3,841$

- 4) Menghitung χ_h^2 :

$$\chi_h^2 = \frac{(10-10,45)^2}{10,45} + \frac{(13-12,54)^2}{12,54} + \frac{(5-4,54)^2}{4,54} + \frac{(5-5,45)^2}{5,45}$$

$$= 0,118$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh $\chi_h^2 = 0,118$

- 5) Keputusan :
 Karena $\chi_h^2 = 0,118 \leq 3,841$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
- 6) Kesimpulan :
 Lingkungan fisik dengan kualitas pekerjaan bersifat independen (bebas) atau tidak ada hubungan.

**Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Puskesmas...
(Kalis Purwanto, Emiliani Lipat Ola)**

❖ **Keeratan Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kualitas Pekerjaan**

Dari perhitungan diperoleh :

a) $\chi_h^2 = 0,118$

b) $C_{obs} = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{0,118}{0,118+33}} = \sqrt{\frac{0,118}{33,118}} = \sqrt{0,003} = 0,054$

c) $C_{max} = \sqrt[4]{\frac{(2-1)}{2} \times \frac{(2-1)}{2}} = \sqrt[4]{\frac{1}{2} \times \frac{1}{2}} = \sqrt[4]{0,25} = 0,707106$

d) $C_{std} = \frac{C_{obs}}{C_{max}} = \frac{0,054}{0,707106} = 0,076$

e) Kesimpulan :

Karena $C_{std} = 0,076$ terletak antara 0,00 – 0,19 maka lingkungan kerja non fisik dengan kualitas pekerjaan memiliki hubungan sangat renggang.

➤ **Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Ketepatan Kehadiran**

1. Tabel untuk Frekuensi Observasi (Fo)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	16	6	22
Cukup Baik	6	5	11
Total	22	11	33

2. Tabel Hasil untuk Frekuensi Harapan (Fe)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	14,66	7,33	22
Cukup Baik	7,33	3,66	11
Total	22	11	33

c) **Uji Hipotesis Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Ketepatan Kehadiran**

1) $H_0 : \chi_h^2 = 0$; artinya lingkungan kerja non fisik dengan ketepatan kehadiran bersifat independen.

$H_a : \chi_h^2 \neq 0$; artinya lingkungan kerja non fisik dengan ketepatan kehadiran bersifat tidak independen.

2) Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$; $\chi_{tab}^2 (2-1) (2-1)$

$$\chi_{tab}^2 (1) = 3,841$$

3) Kriteria keputusan :

Ho diterima dan Ha ditolak bila $\chi_h^2 \leq 3,841$

Ho ditolak dan Ha diterima bila $\chi_h^2 > 3,841$

4) Menghitung χ_h^2 :

$$\chi_h^2 = \frac{(16-14,66)^2}{14,66} + \frac{(6-7,33)^2}{7,33} + \frac{(6-7,33)^2}{7,33} + \frac{(5-3,66)^2}{3,66}$$

$$= 1,094$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh $\chi_h^2 = 1,094$

5) Keputusan :

Karena $\chi_h^2 = 1,094 \leq 3,841$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

6) Kesimpulan :

Lingkungan kerja non fisik dengan ketepatan kehadiran bersifat independen (bebas) atau tidak ada hubungan.

❖ Keeratan Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Ketepatan Kehadiran

Dari perhitungan diperoleh :

a) $\chi_h^2 = 1,094$

b) $C_{obs} = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{1,094}{1,094+33}} = \sqrt{\frac{1,094}{34,094}} = \sqrt{0,032} = 0,178$

c) $C_{max} = \sqrt[4]{\frac{(2-1)}{2} \times \frac{(2-1)}{2}} = \sqrt[4]{\frac{1}{2} \times \frac{1}{2}} = \sqrt[4]{0,25} = 0,707106$

d) $C_{std} = \frac{C_{obs}}{C_{max}} = \frac{0,178}{0,707106} = 0,251$

e) Kesimpulan :

Karena $C_{std} = 0,251$ terletak antara 0,20 – 0,39 maka lingkungan kerja non fisik dengan ketepatan kehadiran memiliki hubungan yang renggang.

Hubungan Kesejahteraan Karyawan

➤ Variabel Kesejahteraan Karyawan Dengan Kuantitas Pekerjaan

1. Tabel untuk Frekuensi Observasi (F_0)

	Baik	Cukup Baik	Total
--	------	------------	-------

**Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Puskesmas...
(Kalis Purwanto, Emiliani Lipat Ola)**

Baik	9	8	17
Cukup Baik	5	11	16
Total	14	19	33

2. Tabel Hasil untuk Frekuensi Harapan (Fo)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	7,21	9,78	17
Cukup Baik	6,78	9,21	16
Total	14	19	33

a) Uji Hipotesis Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Dengan Kuantitas Pekerjaan

- 1) $H_0 : \chi_h^2 = 0$; artinya kesejahteraan karyawan dengan kuantitas pekerjaan bersifat independen.
 $H_a : \chi_h^2 \neq 0$; artinya kesejahteraan karyawan dengan kuantitas pekerjaan bersifat tidak independen.

- 2) Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$; $\chi_{tab}^2 (2-1) (2-1)$

$$\chi_{tab}^2 (1) = 3,841$$

- 3) Kriteria keputusan :
 Ho diterima dan Ha ditolak bila $\chi_h^2 \leq 3,841$
 Ho ditolak dan Ha diterima bila $\chi_h^2 > 3,841$

- 4) Menghitung χ_h^2 :

$$\chi_h^2 = \frac{(9-7,21)^2}{7,21} + \frac{(8-9,78)^2}{9,78} + \frac{(5-6,78)^2}{6,78} + \frac{(11-9,21)^2}{9,21}$$

$$= 1,581$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh $\chi_h^2 = 1,581$

- 5) Keputusan :
 Karena $\chi_h^2 = 1,581 \leq 3,841$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
- 6) Kesimpulan :
 Kesejahteraan karyawan dengan kuantitas pekerjaan bersifat independen (bebas) atau tidak ada hubungan.

❖ Keeratan Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Dengan Kuantitas Pekerjaan

Dari perhitungan diperoleh :

a) $\chi_h^2 = 1,581$

b) $C_{obs} = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{1,581}{1,581+33}} = \sqrt{\frac{1,581}{34,581}} = \sqrt{0,045} = 0,212$

c) $C_{max} = \sqrt[4]{\frac{(2-1)}{2} \times \frac{(2-1)}{2}} = \sqrt[4]{\frac{1}{2} \times \frac{1}{2}} = \sqrt[4]{0,25} = 0,707106$

d) $C_{std} = \frac{C_{obs}}{C_{max}} = \frac{0,212}{0,707106} = 0,299$

e) Kesimpulan :

Karena $C_{std} = 0,299$ terletak antara 0,20 – 0,39 maka kesejahteraan karyawan dengan kuantitas pekerjaan memiliki hubungan yang renggang.

➤ Variabel Kesejahteraan Karyawan Dengan Kualitas Pekerjaan

1. Tabel untuk Frekuensi Observasi (Fo)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	10	8	18
Cukup Baik	5	10	15
Total	15	18	33

2. Tabel Hasil untuk Frekuensi Harapan (Fe)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	8,18	9,81	18
Cukup Baik	6,81	8,18	15
Total	15	18	33

b) Uji Hipotesis Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Dengan Kualitas Pekerjaan

1) $H_0 : x_h^2 = 0$; artinya kesejahteraan karyawan dengan kualitas pekerjaan bersifat independen.

$H_a : x_h^2 \neq 0$; artinya kesejahteraan karyawan dengan kualitas pekerjaan bersifat tidak independen.

**Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Puskesmas...
(Kalis Purwanto, Emiliani Lipat Ola)**

2) Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$; $\chi_{tab}^2 (2-1) (2-1)$

$$\chi_{tab}^2 (1) = 3,841$$

3) Kriteria keputusan :

Ho diterima dan Ha ditolak bila $\chi_h^2 \leq 3,841$

Ho ditolak dan Ha diterima bila $\chi_h^2 > 3,841$

4) Menghitung χ_h^2 :

$$\begin{aligned} \chi_h^2 &= \frac{(10-8,18)^2}{8,18} + \frac{(8-9,81)^2}{9,81} + \frac{(5-6,81)^2}{6,81} + \frac{(10-8,18)^2}{8,18} \\ &= 1,622 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh $\chi_h^2 = 1,622$

5) Keputusan :

Karena $\chi_h^2 = 1,622 \leq 3,841$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

6) Kesimpulan :

Kesejahteraan karyawan dengan kualitas pekerjaan bersifat independen (bebas) atau tidak ada hubungan.

❖ **Keeratan Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Dengan Kualitas Pekerjaan**

Dari perhitungan diperoleh :

a) $\chi_h^2 = 1,622$

b) $C_{obs} = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{1,622}{1,622+33}} = \sqrt{\frac{1,622}{34,622}} = \sqrt{0,046} = 0,214$

c) $C_{max} = \sqrt[4]{\frac{(2-1)}{2} \times \frac{(2-1)}{2}} = \sqrt[4]{\frac{1}{2} \times \frac{1}{2}} = \sqrt[4]{0,25} = 0,707106$

d) $C_{std} = \frac{C_{obs}}{C_{max}} = \frac{0,214}{0,707106} = 0,302$

e) Kesimpulan :

Karena $C_{std} = 0,302$ terletak antara 0,20 – 0,39 maka kesejahteraan karyawan dengan kualitas pekerjaan memiliki hubungan yang renggang.

➤ **Variabel Kesejahteraan Karyawan Dengan Ketepatan Kehadiran**

1. Tabel untuk Frekuensi Observasi (Fo)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	10	8	18
Cukup Baik	10	5	15
Total	20	13	33

2. Tabel Hasil untuk Frekuensi Harapan (Fe)

	Baik	Cukup Baik	Total
Baik	10,90	7,09	18
Cukup Baik	9,09	5,90	15
Total	20	13	33

c) Uji Hipotesis Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Dengan Ketepatan Kehadiran

1) $H_0 : \chi_h^2 = 0$; artinya kesejahteraan karyawan dengan ketepatan kehadiran bersifat independen.

$H_a : \chi_h^2 \neq 0$; artinya kesejahteraan karyawan dengan ketepatan kehadiran bersifat tidak independen.

2) Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$; $\chi_{tab}^2 (2-1) (2-1)$

$$\chi_{tab}^2 (1) = 3,841$$

3) Kriteria keputusan :

Ho diterima dan Ha ditolak bila $\chi_h^2 \leq 3,841$

Ho ditolak dan Ha diterima bila $\chi_h^2 > 3,841$

4) Menghitung χ_h^2 :

$$\chi_h^2 = \frac{(10-10,90)^2}{10,90} + \frac{(8-7,09)^2}{7,09} + \frac{(10-9,09)^2}{9,09} + \frac{(5-5,90)^2}{5,90}$$

$$= 0,418$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh $\chi_h^2 = 0,418$

5) Keputusan :

Karena $\chi_h^2 = 0,418 \leq 3,841$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

6) Kesimpulan :

kesejahteraan karyawan dengan ketepatan kehadiran bersifat independen (bebas) atau tidak ada hubungan.

❖ Keeratan Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Dengan Ketepatan Kehadiran

Dari perhitungan diperoleh :

a) $\chi_h^2 = 0,418$

**Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Puskesmas...
(Kalis Purwanto, Emiliani Lipat Ola)**

$$b) C_{obs} = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{0,418}{0,418+33}} = \sqrt{\frac{0,418}{33,418}} = \sqrt{0,012} = 0,109$$

$$c) C_{max} = \sqrt[4]{\frac{(2-1)}{2} \times \frac{(2-1)}{2}} = \sqrt[4]{\frac{1}{2} \times \frac{1}{2}} = \sqrt[4]{0,25} = 0,707106$$

$$d) C_{std} = \frac{C_{obs}}{C_{max}} = \frac{0,109}{0,707106} = 0,154$$

e) Kesimpulan :

Karena $C_{std} = 0,154$ terletak antara 0,00-0,19 maka kesejahteraan karyawan dengan ketepatan kehadiran memiliki hubungan yang sangat renggang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini adalah uji Chi Square (χ^2). Adapun hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas untuk kuesioner yang diperoleh hasil bahwa semua butir pernyataan yang digunakan telah valid dan reliabel. Hasil uji chi square menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik dan kuantitas pekerjaan mempunyai hubungan yang sangat renggang atau tidak ada pengaruh yang signifikan dengan hasil perhitungan $\chi_h^2 = 0,136 < \chi_{tab}^2 = 3,841$ dengan hasil koefisien kontigensi C_{std} sebesar 0,302 di antara 0,00 – 0,19. Lingkungan kerja fisik dengan kualitas pekerjaan mempunyai hubungan yang sangat renggang atau tidak ada pengaruh yang signifikan dengan hasil perhitungan $\chi_h^2 = 0,118 < \chi_{tab}^2 = 3,841$ dengan hasil koefisien kontigensi C_{std} sebesar 0,076 di antara 0,00 – 0,19. Lingkungan kerja fisik dengan ketepatan kehadiran mempunyai hubungan yang sangat renggang atau tidak ada pengaruh yang signifikan dengan hasil perhitungan $\chi_h^2 = 0,682 < \chi_{tab}^2 = 3,841$ dengan hasil koefisien kontigensi C_{std} sebesar 0,199 di antara 0,00 – 0,19.

Lingkungan kerja non fisik dengan kuantitas pekerjaan mempunyai hubungan yang sangat renggang atau tidak ada pengaruh yang signifikan dengan hasil perhitungan $\chi_h^2 = 0,333 < \chi_{tab}^2 = 3,841$ dengan hasil koefisien kontigensi C_{std} sebesar 0,132 di antara 0,00 – 0,19. Lingkungan kerja non fisik dengan kualitas pekerjaan mempunyai hubungan yang sangat renggang atau tidak ada pengaruh yang signifikan dengan hasil perhitungan $\chi_h^2 = 0,118 < \chi_{tab}^2 = 3,841$ dengan hasil koefisien kontigensi C_{std} sebesar 0,076 di antara 0,00 – 0,19. Lingkungan kerja non fisik dengan ketepatan kehadiran mempunyai hubungan yang renggang atau tidak ada pengaruh yang signifikan dengan hasil perhitungan $\chi_h^2 = 1,094 < \chi_{tab}^2 = 3,841$ dengan hasil koefisien kontigensi C_{std} sebesar 0,251 di antara 0,20 – 0,39.

Kesejahteraan karyawan dengan kuantitas pekerjaan mempunyai hubungan yang renggang atau tidak ada pengaruh yang signifikan dengan hasil perhitungan $\chi_h^2 = 1,581 < \chi_{tab}^2 = 3,841$ dengan hasil koefisien kontigensi C_{std} sebesar 0,299 di antara 0,20 – 0,39. Kesejahteraan karyawan dengan kualitas pekerjaan mempunyai hubungan yang renggang atau tidak ada pengaruh yang signifikan dengan hasil perhitungan $\chi_h^2 = 1,622 < \chi_{tab}^2 = 3,841$ dengan hasil koefisien kontigensi C_{std} sebesar 0,302 di antara 0,20 – 0,39. Kesejahteraan karyawan dengan ketepatan kehadiran mempunyai hubungan yang sangat renggang atau tidak ada pengaruh yang signifikan dengan hasil perhitungan $\chi_h^2 = 0,418 < \chi_{tab}^2 = 3,841$ dengan hasil koefisien kontigensi C_{std} sebesar 0,154 di antara 0,00 – 0,19.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sampaikan beberapa saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Danurejan I Yogyakarta, agar lebih memperhatikan kondisi tata ruang kerja serta suasana yang aman dan nyaman, menjaga keharmonisan antara karyawan, memiliki dan menyediakan perlengkapan fasilitas peralatan kerja yang memadai agar karyawan bisa bekerja lebih baik, dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pada penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti yang akan datang disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian, dengan menggunakan variabel-variabel lain, selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Anton. 2006. *Multivariat Analisis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press: Jawa Tengah.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Terj. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, Hani, 1998, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2012, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Edisi Revisi Cetakan Kedua. Penerbit PT RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Profil Puskesmas Danurejan I Yogyakarta 2016
- Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Keenam. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Teori dan Praktek)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- T. Iskandar Muda, Mukhlis Yunus, Amri 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pt. Pln (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Manajemen* Volume 4, No. 1.

**Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Puskesmas...
(Kalis Purwanto, Emiliani Lipat Ola)**

Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 8 No. 2.

Arta Adi Kusuma, 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.

Rodi Ahmad Ginanjar, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman.

Dwi Septianto, 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Pataya Raya Semarang).

Lucky Wulan Analisa, 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Disperindag Kota Semarang)..

