

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BAGIAN INSTALASI HIGIENE
SANITASI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
dr. R. SOETRASNO REMBANG**

Eko Fitrianto dan Anik Nurhidayati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 'YPPi' Rembang
email: anh_angjel@gmail.com

Abstract

The research aims to test the effect of training and job environment to job effectiveness. *This research uses the entire population of the employee hygiene and sanitation installations RSUD as many as 40 people.* Results of reserach refer that the training and job environment have an influence positive significant to job effectiveness. In addition, the results also refer that the training and job environment have an influence positive significant together to job effectiveness.

Key word: Training, job environment, job effectiveness

PENDAHULUAN

Rumah sakit umum daerah dr. R. Soetrasno Rembang khususnya merupakan instansi pemerintahan yang mengutamakan *image*, kualitas layanan, dan kinerja sehingga profit yang diharapkan terus meningkat. Strategi yang digunakan adalah pelayanan keperawatan sesuai dengan sandar komprehensif, bermutu, terjangkau, kompetitif, dan mengutamakan kepuasan pelanggan. Visi rumah sakit umum daerah dr. R. Soetrasno Rembang yaitu sebagai pemberi pelayanan kesehatan yang profesional, sedangkan misi rumah sakit umum daerah dr. R. Soetrasno Rembang memberikan pelayanan kesehatan yang terjangkau oleh masyarakat serta meningkatkan sarana, prasarana, dan sumber daya manusia.

Untuk mewujudkan visi dan misi Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang diatas, maka diperlukan pegawai yang memiliki sikap pejuang,

pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Seorang pegawai dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya selalu dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor pelatihan dan lingkungan kerja. Pelatihan sangat penting dalam menunjang efektivitas pegawai. Dimana faktor pelatihan ini sebagai salah satu langkah untuk menciptakan seorang pegawai yang memiliki kompetensi dan *skill* yang memadai. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Biasanya pelatihan dilakukan dalam rangka penyediaan para pegawai dengan keahlian-keahlian khusus untuk membantu pegawai mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Demikian juga yang terjadi pada RSUD dr. R. Soetrasno Rembang khususnya di bagian Instalasi Higiene Sanitasi.

Sesuai dengan sistem kesehatan nasional, salah satu pendekatan dalam rangka untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal yaitu dengan melaksanakan dan mengembangkan upaya kesehatan. Dimana pelayanan rumah sakit merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan pada umumnya, yang senantiasa memerlukan penanganan dan perhatian yang seksama. Rumah sakit dan lingkungannya merupakan salah satu tempat berkumpulnya penyakit, baik yang menular maupun tidak menular, sehingga dapat menimbulkan dampak negatif yang berupa: a) terhambatnya proses penyembuhan dan pemulihan penderita, b) timbulnya pengaruh buruk pada penderita, c) tercemarnya lingkungan, d) menjadi sumber penyakit bagi masyarakat sekitar. Untuk mengantisipasi hal tersebut, perlu diciptakan kondisi lingkungan rumah sakit yang memenuhi persyaratan kesehatan lingkungan. Untuk itu perlu pengawasan di bidang sanitasi rumah sakit sebagai pendukung usaha penyembuhan penderita dan mencegah terjadinya *infeksi nosokomial* serta tidak mencemari lingkungan. *Infeksi Nosokomial* adalah infeksi yang diperoleh pasien selama dirawat di rumah sakit dan bukan merupakan infeksi kelanjutan dari infeksi sebelumnya. *Infeksi nosokomial* tidak hanya di alami oleh pasien yang dirawat di rumah sakit tapi dapat juga dialami oleh petugas maupun pengunjung rumah sakit. Sanitasi rumah sakit diarahkan untuk mengawasi faktor-faktor bangunan, peralatan, manusia, dan kegiatan pelayanan kesehatan agar tidak membahayakan. Dengan demikian lingkup sanitasi rumah sakit menjadi luas mencakup upaya-upaya yang bersifat: a. fisik seperti pembangunan sarana pengolahan air limbah, penyediaan air bersih, fasilitas cuci tangan, masker, fasilitas pembuangan sampah. b. non fisik seperti pengawasan, pemeriksaan, penyuluhan, dan pelatihan.

Instalasi higiene sanitasi rumah sakit

adalah unit teknis fungsional yang melakukan kegiatan pengendalian lingkungan fisik, kimia, biologis dan radioaktif di rumah sakit yang dapat menimbulkan pengaruh buruk pada kesehatan jasmani, rohani dan kesejahteraan sosial bagi petugas, penderita dan pengunjung serta masyarakat disekitar rumah sakit. Program kesehatan lingkungan rumah sakit merupakan upaya untuk mewujudkan kualitas lingkungan yang sehat baik fisik, kimia, biologi maupun sosial yang memungkinkan setiap orang mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Kualitas lingkungan rumah sakit yang tidak terkendali dan terawasi dengan baik akan berdampak pada penampilan rumah sakit serta menjadi tempat penularan bibit penyakit kepada masyarakat rumah sakit dan masyarakat disekitar rumah sakit. Keberhasilan program kesehatan lingkungan rumah sakit akan berjalan dan berhasil dengan baik apabila didukung oleh semua masyarakat rumah sakit dan fasilitas-fasilitas yang memadai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, terhadap efektivitas kerja pegawai bagian instalasi higiene sanitasi di RSUD dr. R. Soetrasno Rembang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan

Pelatihan mempunyai arti penting dalam sebuah proses manajemen kinerja. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Serta, mampu dalam menyampaikan alternatif solusi permasalahan. Menurut Gomes (1995:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi

tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut Carrel dan Hatfield dalam Mangkuprawira (2007:73) program pelatihan dibagi menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan pelatihan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan dimana karyawan memperoleh ketrampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan spesifik atau pelatihan khusus merupakan pelatihan dimana karyawan memperoleh informasi dan ketrampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaan masing-masing. Misalnya berupa pelajaran spesifik tentang bagaimana sistem anggaran perusahaan dikelola, karena tiap perusahaan memiliki sistem anggaran yang spesifik. Pelatihan khusus seperti ini secara langsung hanya bermanfaat untuk pegawai pada masing-masing bidang pekerjaan dalam perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Penataan serta penyusunan peralatan dan mesin yang digunakan di dalam pabrik tidak akan banyak berarti apabila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik yang disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak kondusif. Menurut Ahyari (1999:124), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa secara umum lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Nitisemito (2002:197), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perlengkapan kantor, mesin-mesin kantor dan tata ruang

kantor merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor pada umumnya. Lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan kantor sehari-hari. Kondisi menyenangkan, enak dan rasa nyaman akan membuat karyawan betah tinggal dikantor, sehingga tugas dan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang baik.

Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja yang baik, maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2004:117) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik adalah merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan 2) Lingkungan kerja non fisik adalah merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar teman sekerja dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Menurut Ahyari (1999:172-175) lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator atau parameter sebagai berikut:

1. Hubungan antara personal karyawan.
2. Hubungan karyawan dengan pimpinan.
3. Penerangan.
4. Sirkulasi udara.
5. Kebersihan.
6. Kebisingan.
7. Tata Ruang.
8. Warna ruangan.
9. Keamanan.

Efektivitas Kerja

Menurut pendapat Simamora (2001:27) mengenai kebutuhan mendasar organisasi ada tiga elemen yang penting yaitu:

1. Komitmen manajemen puncak terhadap menejemen sumber daya manusia yang efektif.
2. Departemen sumber daya manusia yang

tangguh.

3. Administrasi lini staf yang terintegrasi yang dengan baik.

Efektivitas seringkali dilukiskan sebagai “melakukan hal-hal yang tepat, artinya kegiatan kerja yang akan membantu organisasi tersebut mencapai sasarannya, dimana efektivitas itu berkaitan dengan “hasil akhir” atau pencapaian sasaran-sasaran organisasi”(Coulter:2005:9) dan menurut Janes A.F. Stone, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert JR (2000:6) mengartikan efektivitas adalah “Kemampuan untuk menentukan tujuan yang memadai “melakukan hal yang tepat”. Efisiensi sebanyak apapun tidak dapat menutupi kekurangan dalam efektivitas, dimana efektivitas merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi karena sebelum karyawan atau pegawai dapat melakukan kegiatan secara efisien, karyawan atau pegawai tersebut harus yakin telah menemukan hal yang tepat untuk dilakukan.

Menurut Simamora (2001:3-4) “Untuk dapat meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara pengolahan sumber daya manusia yang efektif, seperti meningkatkan kepuasan karyawan, komitmen dari pimpinan, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja, efisiensi dan produktivitas karyawan. Dengan pemberdayaan sumber daya manusia secara lebih efektif akan dapat menyediakan hal-hal sebagai berikut (Simamora, 2001:19-20):

1. Kurangnya tenaga teknis khusus untuk mendukung program ekspansi bisnis tertentu.
2. Terbatasnya jumlah manajer yang teruji dan berpengalaman luas, baik untuk mengelola lahan bisnis baru maupun ekspansi dengan investasi modal yang besar, ataupun berkembang menjadi eksekutif senior yang bertanggung jawab.
3. Biaya penerapan, pengurangan atau pemutusan tenaga kerja, relokasi karyawan

dari lokasi yang jauh, perekrutan tenaga kerja yang berbakat dengan tingkat gaji yang tinggi, dan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya.

4. Tuntunan atas praktik manajemen dari beraneka faktor eksternal seperti peraturan perundang-undangan dan ancaman biaya yang sangat besar yang disebabkan penyelesaian tuntutan atas praktik diskriminasi.
5. Peningkatan produktivitas, khususnya pada tingkat manajerial dan tenaga profesional. Pengendalian atas pekerjaan yang dilaksanakan dan kinerja pelaksanaannya sendiri merupakan tujuan utama jika perusahaan ingin tetap kompetitif dan unggul.
6. Menyediakan kesempatan berkarier dan lingkungan kerja yang akan menarik, memotivasi, dan menahan tenaga yang berbakat yang diperlukan. Maka dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tersebut suatu organisasi pemerintah atau swasta akan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai atau karyawan, dimana hasil pekerjaan akan lebih memuaskan atau sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga organisasi pemerintah atau swasta tersebut siap menghadapi tuntutan otonomi daerah dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pengembangan Hipotesis

Faktor pelatihan sangatlah penting, pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana kalangan karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau pun perubahan sikap seorang individu guna pencapaian kinerja. Dengan demikian,

maka dengan lingkungan kerja yang kondusif dan di imbangi dengan pelatihan-pelatihan yang di adakan oleh perusahaan akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan. Pada dasarnya lingkungan kerja terdiri dari tiga indikator yaitu kondisi kerja, pelayanan karyawan, dan hubungan karyawan. Dengan seimbangya komponen tersebut, maka akan tercipta kondisi kerja yang tepat, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan aktifitasnya sehari-hari. Perusahaan tentunya harus mengoptimalkan sebuah lingkungan kerja yang kondusif, baik kondisi fisik dan non fisik.

Efektivitas adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu hal pekerjaan yang tepat. Efektivitas merupakan kunci keberhasilan suatu instansi/perusahaan, pekerjaan yang dilaksanakan dan kinerja pelaksanaannya sendiri merupakan tujuan utama jika perusahaan ingin tetap kompetitif dan

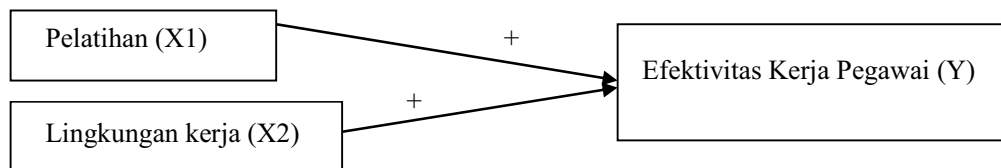
unggul. Maka dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tersebut suatu organisasi pemerintah atau swasta akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, dimana hasil pekerjaan akan lebih memuaskan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai bagian instalasi hygiene anitasi di RSUD dr. R. Soetrasno Rembang.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai bagian instalasi higiene sanitasi di RSUD dr. R. Soetrasno Rembang.

H3: Diduga ada pengaruh positif antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai bagian instalasi higiene sanitasi di RSUD dr. R. Soetrasno Rembang.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Teoritik Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu pelatihan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dan satu variabel terikat yaitu efektivitas kerja pegawai (Y).

1. Variabel Pelatihan (X₁).

Menurut Gomes (1995:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan

tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Indikator yang digunakan menurut Gomes (1995:198) adalah: menambah pengetahuan pegawai, meningkatkan ketrampilan pegawai, menambah kepercayaan diri dari anggota atau kelompok.

2. Lingkungan Kerja (X₂).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas

dan pekerjaannya sehari-sehari (Ahyari 1999:124). Adapun indikator-indikatornya menurut Ahyari (1999: 172-175) adalah: a) hubungan antara personal karyawan, b) hubungan karyawan dengan pimpinan, c) penerangan, d) sirkulasi udara, e) kebersihan, f) kebisingan, g) warna ruangan, h) tata ruang, i) keamanan.

3. Efektivitas (Y).

Bernadin dalam Arifin (2007) efektivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan hal yang tepat demi tercapainya sesuatu yang menjadi tujuan, kriteria pengukuran menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang paling sering digunakan sebagai indikator penelitian adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan dalam pengambilan keputusan; 2) Kemampuan dalam komunikasi; 3) Kuantitas menyelesaikan tugas dengan baik; 4) Pekerjaan selesai tepat waktu; 5) Efektivitas dalam bekerja; dan 6) Memegang komitmen dalam bekerja.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai instalasi higiene sanitasi di RSUD dr. R. Soetrasno Rembang yang berjumlah 40 orang. Karena subjek penelitian ini jumlahnya di bawah 100 maka penelitian ini dikatakan sebagai penelitian populasi atau bahasa lain disebut juga dengan total sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui *survey* dengan menggunakan daftar pernyataan atau kuesioner yang diberikan kepada responden guna memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Uji Instrumen

Uji instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing butir pertanyaan dari masing-masing variabel untuk memperoleh data yang valid. Dalam uji ini peneliti mengambil 10 orang responden sebagai sampel.

1. Uji Validitas.

Untuk mengetahui valid tidaknya instrumen, maka dapat dilihat melalui tabel validitas dan reliabilitas. Dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Ghozali, 2007:45).

2. Uji Reliabilitas.

Menurut Nunally dalam Ghozali (2007:42) menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach* $> 0,7$.

Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara individu maupun secara bersama-sama. Model persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dalam hal ini, Y adalah efektivitas sebagai variabel dependen, X1 adalah pelatihan dan X2 adalah lingkungan kerja sebagai variabel independen, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi dan e adalah *error term*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Uji parsial dilakukan dengan ketentuan *degree of freedom* (df) adalah $n - 3$ dalam hal ini $n = 40$ adalah jumlah populasi, $40 - 3 = 37$ dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 1 berikut menunjukkan hasil hipotesis:

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis 1 dan 2

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Pelatihan	4,999	1,6871	Ha diterima
Lingkungan Kerja	2,085	1,6871	Ha diterima

Sumber: Data Primer, sumber diolah 2011

Berdasarkan tabel 1 maka hipotesis pertamadapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel efektivitas kerja. Selain itu, secara parsial juga terdapat pengaruh yang positif antara variabel pelatihan terhadap variabel efektivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,607 dengan derajat kepercayaan sebesar 5%. Sekaligus menjadi bukti bahwa hipotesis yang pertama diterima dan hasil uji ini dijelaskan. Hipotesis kedua, dibuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel lingkungan kerja terhadap variabel efektivitas kerja. Selain itu, secara parsial juga terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel efektivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,253 dengan derajat kepercayaan 5%.

Hasil uji hipotesis ketiga secara simultan dapat dibuktikan pada tabel 2 yang menyatakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dapat diterima.

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis 3

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja	25,183	3,23	0,000	Ha diterima

Sumber: Data Primer, sumber diolah 2011

Penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,554 atau 55,4% artinya variabel efektivitas kerja diterangkan sebesar 55,4% oleh variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 44,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Variabel pelatihan terbukti berpengaruh

positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Instalasi Higiene Sanitasi Rumah sakit umum daerah dr. R. Soetrasno Rembang. Hasil ini mendukung penelitian Siregar (2004) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pelatihan akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap pegawai dalam mengatasi segala permasalahan yang ditemui ketika melaksanakan tugasnya. Pelatihan akan

membawa perubahan dalam keefektifan kerja karena wawasan dan pengetahuan pegawai bertambah serta sudah memiliki kerangka kerja di masa mendatang. Pelatihan-pelatihan yang diadakan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya akan mendorong pegawai mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, efektivitas kerja pegawai akan tercapai dan tidak menunda penyelesaian tugas juga dapat efektif sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pelatihan merupakan salah satu cara pembangunan bagi tersedianya sumber daya manusia aparatur pemerintah yang bermutu. Untuk itu, perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan sikap pegawai secara berkala dan berkesinambungan sehingga pada pegawai dapat menguasai bidang pekerjaannya. Disamping untuk regenerasi bagi pegawai yang akan memasuki masa purna tugas.

Variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada instalasi higiene sanitasi RSUD dr. R. Soetrasno Rembang. Hasil ini mendukung penelitian Agus Riyanto (2004) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Mengingat semangat atau dorongan kerja mempengaruhi tindakan seseorang pegawai, maka faktor lingkungan kerja ini dapat berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Apabila instalasi higiene sanitasi RSUD dr. R. Soetrasno Rembang ingin memberikan pelayanan dengan lebih baik kepada masyarakat, maka pimpinan harus terus mampu memacu kinerja para pegawainya. Lingkungan kerja yang terus terjaga akan mampu mendorong mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dalam melayani masyarakat. Lingkungan kerja yang baik akan membuat mereka bekerja lebih optimal. Daya dorong lingkungan kerja yang bersih dan teratur akan membuat pegawai menjadi nyaman sehingga efektivitas kerja

mereka mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan kegiatan yang mendorong, meningkatkan gairah dan mengajak pegawai untuk bekerja lebih efektif dan bersemangat. Sebaliknya, apabila suatu kantor atau instansi mempunyai lingkungan yang kotor dan tidak nyaman, keefektifan dalam berkerja akan rendah dalam melakukan pekerjaan, tidak merasa bergairah, timbulnya keluhan-keluhan, adanya kelesuan, kurangnya rasa tanggung jawab, dan lain-lain. Dengan demikian, sudah tentu perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami kerugian karena pegawainya bekerja tidak produktif dan dapat dikatakan sebagai penurunan kinerja.

Pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada instalasi higiene sanitasi RSUD dr. R. Soetrasno Rembang. Kedua variabel yang dimasukkan ke dalam model penelitian ini merupakan faktor penentu yang berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Keduanya mampu memberikan sejumlah informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi keefektifan kerja pegawai pada Instalasi higiene sanitasi RSUD dr. R. Soetrasno Rembang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada instalasi higiene sanitasi RSUD dr. R. Soetrasno Rembang. Pengaruh positif yang signifikan ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini berarti bahwa adanya pelatihan akan berpengaruh meningkatnya efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, apabila tidak ada pelatihan, maka akan berdampak negatif terhadap efektivitas kerja pegawai instansi pemerintah tersebut.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada instalasi higiene sanitasi RSUD dr. R. Soetrasno Rembang. Pengaruh positif yang signifikan ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh meningkatnya efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang buruk, maka akan berdampak negatif terhadap efektivitas kerja pegawai instansi pemerintah tersebut.
3. Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada instalasi higiene sanitasi RSUD dr. R. Soetrasno Rembang. Pengaruh positif yang signifikan ini dibuktikan dengan hasil uji simultan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} .

Saran

1. Instalasi Higiene Sanitasi RSUD dr. R. Soetrasno Rembang harus mampu menjaga kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja, agar terus mampu berpengaruh positif terhadap efektivitas pegawainya. Usaha tersebut dapat dilakukan dengan *training*, *workshop*, sistem insentif, *refreshing* untuk meningkatkan *skill* dan pengetahuan pegawainya sekaligus untuk terus memacu efektivitas kerja pegawai.
2. Karena lingkungan kerja memegang peranan penting, maka hendaknya di bagian Instalasi Higiene Sanitasi ini harus dapat menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja secara optimal di lingkungan RSUD dr. R. Soetrasno Rembang agar keefektifan pegawai terus meningkat.
3. Penelitian dengan topik pelatihan dan lingkungan kerja harus terus diperbanyak dengan tema yang spesifik dan berbeda. Penelitian lain juga diharapkan dapat dilakukan dengan studi komparatif misalnya

membandingkan pengaruh antara sebelum

dan sesudah menggunakan metode pengembangan sumber daya manusia dengan diadakanya pelatihan-pelatihan atau perbandingan efektivitas kerja pegawai diantara beberapa instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 1999, *Manajemen Produksi Edisi 4*, BPFE-UGM, Yogyakarta. Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian*, Rinneka cipta, Jakarta.
- Damayanti, 2010, *Buku Pedoman Penyusunan Proposal dan Laporan Skripsi STIE 'YPPI'*, Rembang.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP-Undip, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. ANDY, Yogyakarta.
- Indriantoro Nur & Bambang Supomo, 1999, *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, TB. Sjafrri & Hubeis Aida Vitayala, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Munifah, 2009, *Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Setda Kabupaten Rembang*, Skripsi (Tidak untuk dipublikasikan, STIE 'YPPI' Rembang).
- Nitisemito, Alex S, 2002, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurhidayati, Anik, 2008, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Tonga Tiur Putra Pandangan Rembang*. Jurnal Potensio Vol. 9 No. 1 juli 2008 STIE 'YPPI' Rembang.