

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DIMEDIASI MOTIVASI
PADA RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA
MALANG**

SKRIPSI



Oleh

SOFYAN ALDI

NIM : 16510033

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DIMEDIASI MOTIVASI
PADA RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelas Sarjana Manajemen (SM)



O l e h

SOFYAN ALDI

NIM : 16510033

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DIMEDIASI MOTIVASI PADA RUMAH SAKIT PERMATA
BUNDA MALANG**

SKRIPSI

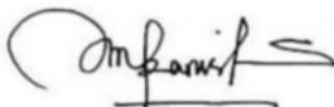
Oleh

SOFYAN ALDI

NIM : 16510033

Telah disetujui pada tanggal 20 Mei 2020

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., MM

NIP 19750426201608012042

Mengetahui,

Ketua Jurusan



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
***INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DIMEDIASI MOTIVASI**
PADA RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA MALANG

SKRIPSI

Oleh:

SOFYAN ALDI

NIM: 16510033

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

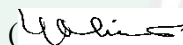
Pada 18 Juni 2020

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua Penguji

Dra. Josina Judiari., M.Si
NIP 41053

Tanda Tangan

()

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr. Vivin Maharani Ekowati., S.Sos.,M.Si.,M.M
NIP 19750426201608012042

()

3. Penguji Utama

Dr.H.Fauzan Al Mansur, ST.,MM
NIP 197311172005011003

()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 196708162003121001

LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Ku persembahkan karya ini kepada orang-orang yang selalu memberikan semangat dan selalu mendoakan disetiap waktu

Untuk yang Kusayangi dan Kucintai

Ayahanda tercinta Bapak Azhar Masyhudi dan Ibunda tercinta Ibu Nur Hasanah.

Semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan, rezeki yang lancar serta dimudahkan segala urusannya. Terimakasih atas segala dukungan dan doanya sehingga aku dapat menyelesaikan karya ini.

MOTTO

“Dan Bahwasanya Seorang Manusia Tiada Memperoleh Selain Apa Yang Telah
Diusahakannya”

(An Najm : 39)



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sofyan Aldi
NIM : 16510033
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DIMEDIASI MOTIVASI PADA RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 22 Juni 2020

Hormat Saya,



Sofyan Aldi

NIM 16510033 /

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Innovative Work Behavior* Dimediasi Motivasi Pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abd Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomii Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan motivasi, arahan dan semangat untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu Neni selaku manajer Rumah Sakit Permata Bunda Malang.
7. Seluruh karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang yang telah membantu sebagai responden dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Teman-teman manajemen 2016 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak yang tidak bisa saya sebut satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Malang, 13 Mei 2020

Penulis



DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL DALAM	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Empiris	7
2.1.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teoritis	14
2.2.1 Lingkungan Kerja	14
2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	15
2.2.1.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	15
2.2.1.4 Lingkungan Kerja Dalam Islam	16
2.2.2 Motivasi	18
2.2.2.1 Pengertian Motivasi	18
2.2.2.2 Teori Motivasi	19
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	21

2.2.2.4 Motivasi Dalam Perspektif Islam	25
2.2.3 <i>Innovatibe Work Behavior</i>	26
2.2.3.1 Pengertian <i>Innovative Work Behavior</i>	26
2.2.3.2 Pengukuran <i>Innovative Work Behavior</i>	26
2.2.3.3 Komponen-Komponen <i>Innovative Work Behavior</i>	28
2.2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Innovative Work Behavior</i> ..	28
2.2.3.5 <i>Innovative Work Behavior</i> dalam Perspektif Islam	29
2.3 Hubungan Antar Variabel	31
2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	31
2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi	32
2.4 Kerangka Berfikir	34
2.4.1 Model Hipotesis	34
2.4.2 Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Lokasi Penelitian	35
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.3.1 Populasi	35
3.3.2 Sampel	35
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	36
3.5 Data dan Jenis Data	37
3.5.1 Data	37
3.5.2 Jenis Data	37
3.6 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	38
3.7 Definisi Operasional Variabel	38
3.8 Skala Pengukuran	41
3.9 Uji Instrumen	42
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	42
3.10 Analisis Data	42
3.10.1 Uji Linieritas	42

3.10.2 Analisis PLS (<i>Partial Least Square</i>)	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit	46
4.1.1.1 Profil Rumah Sakit	46
4.1.1.2 Fasilitas Pelayanan Kesehatan	48
4.1.1.3 Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit	57
4.1.1.4 Latar Belakang Rumah Sakit	58
4.1.1.5 Struktur Organisasi	62
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	64
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	67
4.1.4 Uji Instrument	76
4.1.4.1 Uji Validitas	76
4.1.4.2 Uji Reabilitas	78
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	79
4.1.5.1 Uji Linieritas	79
4.1.6 Evaluasi Model	80
4.1.6.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	80
4.1.6.2 Hasil <i>Inner Model</i> atau <i>Measure of Fit Structural Model</i>	88
4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis	90
4.2 Pembahasan	93
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	93
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> Melalui Motivasi	97
BAB V PENUTUP	102
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 3.2 Kriteria Penilaian PLS	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	67
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel <i>Innovative Work Behavior</i>	70
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas	80
Tabel 4.11 Nilai <i>Convergent Validity</i>	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Pengujian Ulang <i>Loading Factor</i>	82
Tabel 4.13 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	85
Tabel 4.14 Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	86
Tabel 4.15 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	88
Tabel 4.16 Nilai <i>R-square</i> dan <i>Adj-square</i>	89
Tabel 4.17 Pengujian Pengaruh Langsung	91
Tabel 4.18 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	34
Gambar 4.1 Gambar Pengujian Hipotesis	90



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisiner penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi data hasil kuisiner
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 5 : Hasil uji SmartPLS
- Lampiran 6 : Surat Penelitian
- Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 8 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 9 : Biodata Peneliti



ABSTRAK

Sofyan Aldi. 2020. SKRIPSI. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Innovative Work Behavior* Dimediasi Motivasi Pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang”
Pembimbing : Dr. Vivin Maharani E, Sos., M.Si., M.M
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, *Innovative Work Behavior*

Keberhasilan suatu rumah sakit ada pada sumber daya manusia yang dimiliki. Sistem operasional rumah sakit dapat berjalan dengan baik karena adanya sumber daya manusia yang baik. Mengenai hal itu *innovative work behavior* menjadi salah satu cara untuk melakukan perubahan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu rumah sakit harus mempertimbangkan hal dalam mencapai *innovative work behavior* yang baik yaitu dengan motivasi yang besar dan lingkungan kerja yang nyaman menjadi faktor dalam menciptakan *innovative work behavior* yang baik. Kurangnya *innovative work behavior* dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *innovative work behavior* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *innovative work behavior* melalui motivasi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis PLS (*Partial Least Square*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dengan 133 responden. Data yang dikumpulkan menggunakan kuisioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *innovative work behavior* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *innovative work behavior* melalui motivasi.

ABSTRACT

Sofyan Aldi. 2020. THESIS. “The Influence of The Work Environment on *Innovative Work Behavior* Mediated by Motivation at The Hospital Permata Bunda Malang”

Advisor : Dr. Vivin Maharani E, Sos., M.Si., M.M

Keywords : Work Environment, Motivation, *Innovative Work Behavior*

The success of a hospital is dependent on human resources. Hospital operating systems can be executed due to good human resources. Regarding this statement, innovative work behavior is one step to changes in achieving the purpose. Therefore, the hospital must consider how to achieve good innovative work behavior, through great motivation and a comfortable work environment, which are the factors in creating good innovative work behavior. Lack of innovative work behavior is caused by lack of motivation and a supportive workplace environment. This research aims to determine the work environment directly influence innovative work behavior and work environment affect innovative work behavior through motivation.

This research uses quantitative research. Data analysis in this research used the analysis test PLS (Partial Least Square). The population in this research was all employees and the sample used the Simple Random Sampling technique with 133 respondents. Data collected using a questionnaire method.

The results of this research indicate the work environment directly influences innovative work behavior and the work environment influences innovative work behavior through motivation

المستخلص

سفيان ألدی 2020، آثار البيئة الوظيفية للسلوك الوظيفي الإبتكاري بواسطة التشجيع في المستشفى "فرماتا بوندا مالانج".

مشرف البحث : د. فيفين ماهاراني

الكلمات الأساسية : البيئة الوظيفية، التشجيع، السلوك الوظيفي الإبتكاري

نجاح مستشفى من المستشفيات يرتبط بما فيها من العاملين. وسيز إدارتها على المنهج الصحيح يتعلق به، ولذلك يعد السلوك الوظيفي الإبتكاري أحد الطرق الموصلة للتغير إلى النجاح المقصود. فعلى المستشفى موازنة الأمور للوصول إلى السلوك الوظيفي الإبتكاري، فمن الأمور التي تعين على تحقيقه، التشجيع الكبير والبيئة الوظيفية المناسبة، فهما يُعدان مفتاح رئيسي في تكوينه، فضعف السلوك الوظيفي الإبتكاري بضعفهما.

ومنهج هذا البحث هو منهج البحث الكمي، وتحليل بياناته هو اختبار تحليلي (*Partial Least Square /pls*) وموضوع هذا البحث الموظفين كلهم وطريقة المثل الذي يحلل فيه طريقة (*Simple Random Sampling*) بـ 113 المدعى عليه، وتجمع البيانات بوسيلة التعبئة الإلكترونية.

ونتيجة هذا البحث هو أن البيئة الوظيفية تعطي أثرا مباشرا على السلوك الوظيفي الإبتكاري بواسطة التشجيع.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan untuk mencapai sebuah keberhasilan dan tujuan yang ditentukan tidak lepas peran dari sumber daya manusia yang ada, karena yang akan mengelola dan mengatur sumber daya lain yaitu sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan didalam perusahaan. RS Permata Bunda merupakan salah satu rumah sakit milik Perorangan di Kota Malang yang tergolong ke dalam kategori Rumah Sakit Umum (RSU), yang dikelola oleh PT. Metropolista Medista Centro. Rumah Sakit Permata Bunda sebagai salah satu rumah sakit kelas D di Kota Malang menyediakan pelayanan laboratorium selama 24 jam. Jika dilihat dari lingkungan kerja di Rumah Sakit Permata Bunda Malang masih jauh dari kata kondusif tetapi dalam perilaku kerja karyawan dapat dikatakan perilaku kerja inovatif. Dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif yang kondusif dan berdampak positif, rumah sakit harus memberikan perhatian yang lebih pada faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif seperti motivasi dan lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Conrad et al., 2015) motivasi adalah topik yang banyak dieksplorasi dan banyak artikel telah ditulis dan berbagai penelitian telah dilakukan untuk menentukan pentingnya motivasi. Motivasi adalah konsep yang dapat digunakan oleh seseorang sebagai dorongan di dalam diri individu, yang

mampu mengarahkan atau menggerakkan terhadap perilaku individu tersebut (Tohardi, 2002).

Menurut Hadari (2011:351) motivasi merupakan suatu keadaan yang menjadi dorongan atau penyebab seseorang melakukan suatu tindakan atau kegiatan. Sedangkan motivasi menurut Veithzal (2006:455) adalah serangkaian perilaku seseorang serta nilai-nilai yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan hal yang spesifik sesuai dengan tujuan dari seseorang tersebut. Motivasi merupakan suatu dorongan atau semangat yang dapat merubah sikap atau perilaku seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi telah diidentifikasi bahwa variabel yang paling sering dilakukan dan dipelajari dalam penelitian-penelitian terdahulu. Sebagian pengamatan telah menjadikan sasaran pada konsep tersebut untuk melakukan hipotesis antara motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif yang saling berkaitan. Hal ini dapat dimanipulasi agar mendapat keuntungan organisasi ataupun perseorangan.

Menurut Jong dan Hartog *dalam* (Saeed et al., 2019) perilaku kerja inovatif mengacu pada inisiasi dan dimasukkan secara sengaja dari ide-ide baru dan bermanfaat untuk produk, jasa dan metode kerja, serta seperangkat perilaku yang dibutuhkan untuk mengembangkan, peluncuran dan menerapkan ide-ide di dalam suatu perusahaan. Perilaku kerja inovatif adalah salah satu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yu et al. (2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki prediktor signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Menurut Kleysen dan Street *dalam* (Kresnandito & Fajrianthi, 2012) perilaku kerja inovatif

adalah keseluruhan perilaku seseorang yang mengacu pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari suatu hal yang baru dan dapat menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Suatu hal yang baru dan menguntungkan dapat meliputi pengembangan ide-ide produk baru ataupun perubahan dalam prosedur administrasi maupun teknologi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja atau implementasi ide-ide yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas.

Selain motivasi kerja, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam menjalankan tugasnya yang dapat mempengaruhi dirinya di dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013)

Menurut Pawirosumarto et al. (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana seluruh karyawan dapat melakukan aktivitas, di mana mereka dapat memberikan dampak positif ataupun negatif bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada kelangsungan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memberikan dampak negatif pada kelangsungan kerja karyawan.

Menurut Tyssen *dalam* (Pawirosumarto et al., 2017) lingkungan kerja fisik yang baik yaitu lingkungan yang tata letak fisik, ruang, alat bahan dan rekan kerja berhubungan dengan kualitas seluruh aspek yang mempunyai dampak penting dan positif pada kualitas kinerja.

Saputro dan Fathoni (2017) menyatakan keadaan lingkungan fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Sedangkan Afsar & Umrani (2019) menyatakan bahwa motivasi sebagai faktor mediasi perilaku kerja

inovatif. Dengan demikian, motivasi memungkinkan karyawan untuk lebih memperhatikan dan mengerahkan upaya lebih dalam, memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. (Nardo dkk., 2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif di dalam perusahaan Tour dan Travel Se Sumatra Barat. Maka lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan dalam perusahaan Tour dan Travel Se Sumatra Barat.

Penelitian yang dilakukan Sari & Aziz (2019) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. (Moulana dkk., 2017) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang baik, maka motivasi kerja akan tumbuh lebih tinggi lagi. Sedangkan (Setioko, 2017) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja tidak berdampak terhadap motivasi kerja perawat. Dampak lingkungan seperti kurangnya pencahayaan dan kebisingan yang disebabkan oleh pasien maupun pengunjung pasien tidak memiliki dampak yang berarti terhadap motivasi.

Rumah Sakit Permata Bunda sebagai salah satu rumah sakit dengan kelas kategori D yang terletak di daerah padat penduduk dan beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 75, Malang, Kota Malang, Indonesia. Rumah Sakit Permata Bunda menjadi salah satu pilihan rumah sakit bagi masyarakat di sekitar daerah Lowokwaru, yang membutuhkan pelayanan kesehatan dengan fasilitas yang banyak secara cepat, tepat, dan memuaskan.

Rumah Sakit Permata Bunda juga menyediakan beragam poli klinik, seperti Klinik Umum, Klinik Syaraf, Klinik Kandungan, Klinik THT, Klinik Gigi, Klinik Mata, Klinik Bedah, Klinik Paru-Paru, Klinik Kulit & Kelamin, Klinik Penyakit Dalam, Klinik Anaestesi, Klinik Khusus Radiologi, dan Klinik Anak. Selain dokter umum, ada juga macam-macam dokter spesialis, diantaranya Spesialis Kandungan, Spesialis Anak, Spesialis Mata, Spesialis THT, Spesialis Gigi, Spesialis Bedah, Spesialis Penyakit Dalam, Spesialis Paru-Paru, Spesialis Syaraf, dan Spesialis Kulit Kelamin.

Berdasarkan hasil latar belakang yang di paparkan maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Innovative Work Behavior* Dimediasi Motivasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *innovative work behavior* pada RS Permata Bunda Malang ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *innovative work behavior* melalui motivasi pada RS Permata Bunda Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *innovative work behaviour* pada RS Permata Bunda Malang.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap *innovative work behavior* melalui motivasi pada RS Permata Bunda Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi:

1. Penulis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan berfikir secara ilmiah dan nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan khususnya mengenai lingkungan kerja, *innovative work behaviour* dan motivasi.

2. Akademisi dan Pembaca

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan dengan menambah referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dikemudian hari. Mampu memberikan bukti bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap *innovative work behaviour* dimediasi motivasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *innovative work behaviour* dimediasi motivasi, sebagai berikut:

1. Moulana, dkk (2017) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil dari koefisien beta 0,682 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dengan t hitung sebesar 7,233 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, dengan hasil hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima.
2. Saputro dan Azis Fathoni (2017) tentang “Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang”. Penelitian ini menyatakan dengan hasil Uji T untuk variabel Kondisi Fisik Lingkungan (X_2) diperoleh nilai t hitung = 1,651 dan t tabel = 2,024, sehingga nilai t hitung < t tabel. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,5 maka nilai signifikansi pada model

0,107 tersebut berada di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Etos kerja terbentuk melalui suatu kondisi fisik lingkungan kerja, apabila kondisi fisik baik dan nyaman maka akan menimbulkan perasaan senang, pembicaraan serta tindakan yang baik dan menyenangkan dan sebaliknya.

3. Sigit, Setioko (2017) tentang “Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Ahmad Yani Kota Metro”. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak terhadap motivasi kerja perawat. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi diketahui bahwa $XY = 0,13$ berada diantara rentang korelasi 0.01 hingga 0.29 yang menunjukkan korelasi rendah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dampak lingkungan kerja terhadap motivasi perawat dalam korelasi rendah. Dampak lingkungan seperti kurangnya pencahayaan dan kebisingan yang disebabkan oleh pasien maupun pengunjung pasien tidak memiliki dampak yang berarti terhadap motivasi perawat.
4. Yu, dkk (2018) tentang “*When does motivation to learn reduce innovative behavior? An examination of mediated-moderation model*”. Hasil penelitian ini menyatakan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana organisasi dapat memotivasi individu untuk belajar dan menerapkan perilaku inovatif dan keterampilan baru di tempat kerja. Penelitian ini untuk mengatasi hasil yang tidak konsisten pada

hubungan antara motivasi dan perilaku inovatif. Penelitian ini dengan demikian motivasi dapat mengacu para karyawan untuk belajar di tempat kerja.

5. Nardo, dkk (2018) tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif”. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari t hitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik adalah 5,166 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang baik, maka motivasi kerja akan tumbuh lebih tinggi lagi. Penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*) dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 110 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *proportional random sampling*.
6. Sari dan Aziz (2019) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang”. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap motivasi. Pengujian hipotesis ini menggunakan regresi sederhana yang menunjukkan nilai koefisiensi regresi lingkungan kerja (X) sebesar 0,0550 yang artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan maka motivasi akan meningkat 0,0550 satuan. Statistik uji regresi diperoleh t hitung sebesar 6.663 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil

dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisiensi regresi mendapat nilai positif 0,0550 maka hipotesis tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Moulana, dkk (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	Metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja (Z). Hasil ini dapat dilihat dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$) yang berarti adanya pengaruh yang signifikan.
2	Saputro dan Azis Fathoni (2017) Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan	<i>Human Relation</i> , kondisi fisik, etos kerja, kinerja	Analisis kuantitatif	Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Etos

Lanjutan Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

	Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang			kerja terbentuk melalui suatu kondisi fisik lingkungan kerja, apabila kondisi fisik baik dan nyaman maka akan menimbulkan perasaan senang, pembicaraan serta tindakan yang baik dan menyenangkan dan sebaliknya.
3	Sigit Setioko (2017) tentang “Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Ahmad Yani Kota Metro”.	Lingkungan kerja dan motivasi kerja	Pendekatan kuantitatif	Nilai korelasi diketahui bahwa $XY = 0,13$ berada diantara rentang korelasi 0.01 hingga 0.29 yang menunjukkan korelasi rendah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dampak lingkungan kerja terhadap motivasi perawat dalam korelasi rendah. Dampak

Lanjutan Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

				lingkungan seperti kurangnya pencahayaan dan kebisingan yang disebabkan oleh pasien maupun pengunjung pasien tidak memiliki dampak yang berarti terhadap motivasi perawat.
4	Yu, dkk (2018) tentang <i>When does motivation to learn reduce innovative behaviour? An examination of mediated-moderation model</i>	Perilaku inovatif, motivasi belajar, motivasi transfer, transfer iklim	Analisis regresi berganda	Pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana organisasi dapat memotivasi individu untuk belajar dan menerapkan perilaku inovatif dan keterampilan baru di tempat kerja, dengan demikian motivasi dapat mengacu para karyawan untuk belajar di tempat kerja.

Lanjutan Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

5	Nardo, dkk (2018) tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif	<i>Innovative Behavior, Transformational Leadership, Work Environment, Work Motivation</i>	Pendekatan kuantitatif (<i>quantitative approach</i>)	Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif di dalam perusahaan Tour dan Travel Se Sumatra Barat. Maka lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan dalam perusahaan Tour dan Travel Se Sumatra Barat
6	Sari dan Aziz (2019) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Penelitian survey bersifat kuantitatif	Adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 5.488 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari

Lanjutan Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

				0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefiensi regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,434. Hal ini dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kelancaran bekerja.
--	--	--	--	--

2.2 Kajian Toeritis

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sofyan, 2013:20) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam menjalankan tugasnya yang dapat mempengaruhi dirinya di dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja lebih di khususkan dearah bagaimana pegawai mendapatkan rasa nyaman, aman, tentram, puas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di dalam ruang kerjanya.

Lingkungan Kerja menurut (Pawirosumarto et al., 2017:1339) lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana seluruh karyawan dapat melakukan aktivitas, di mana mereka dapat memberikan dampak positif ataupun negatif bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada kelangsungan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memberikan dampak negatif pada kelangsungan kerja karyawan.

2.2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi dalam dua bagian yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat terbagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: computer, UPS, printer, meja, kursi dan sebagainya).
 - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, tempat parkir, bau tidak sedap, dan warna.
- b. Lingkungan non fisik adalah seluruh keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.1.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Sofyan, 2013) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja secara garis besar, sebagai berikut:

- a. Fasilitas Kerja, kurang mendukungnya lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan juga menyebabkan kinerja yang kurang baik

seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

- b. Gaji dan tunjangan, ketidaksesuaian gaji dengan harapan pekerja akan membuat setiap pekerja saat melirik pada lingkungan kerja yang menjamin lebih pencapaian harapan kerja.
- c. Hubungan kerja, kekompakan kerja dan produktivitas kerja dengan loyalitas yang tinggi, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Selain dari beberapa faktor di atas ada faktor-faktor lain dari lingkungan kerja sebagai berikut: penerangan tempat kerja, suara bising, kelembapan dan suhu udara, penggunaan warna, pelayanan kebutuhan karyawan, dan kebersihan lingkungan.

2.2.1.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Seluruh manusia dijadikan sebagai khalifah dimuka bumi ini agar dapat melindungi seluruh ciptaan yang telah Allah ciptakan dibumi seperti sumber daya alam, hewan, air, tumbuhan, tanah dan sebagainya. Sebagai makhluk yang paling sempurna manusia memiliki akal pikiran, diharapkan dapat mengelola lingkungan tersebut menjadi lebih bermanfaat tanpa harus merusaknya. Lingkungan tersebut dapat selayaknya digunakan sebagai sumber untuk kelangsungan hidup umat manusia dan makhluk hidup yang lain.

Sebagaimana firman Allah dalam QS. Ali Imran ayat 159 yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.

Pada ayat di atas dapat disimpulkan bahwa atasan berperan penting dalam memberikan teladan bagi orang-orang di lingkungannya dan bersikap ramah serta penyayang kepada semua orang. Selain atasan, karyawan yang lain juga harus bersikap lemah lembut, sopan dan saling memaafkan. Musyawarah sebagai penghubung antara karyawan satu dengan yang lain agar tidak terjadi kesalahpahaman serta bermusyawarah sebagai jalan untuk penyelesaian suatu masalah. Sehingga dengan itu lingkungan kerja akan tetap kondusif serta pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

Menurut Muhni (2014: 21) menyatakan bahwa di dalam hadist yang diriwayatkan oleh At-Turmudzi tentang lingkungan kerja, Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَامَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ
فَنَظِّفُوا بُيُوتَكُمْ

Artinya: “Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulai (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu”.

Hadist di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah SWT menyukai kebersihan serta dianjurkan bagi manusia untuk selalu menjaga lingkungan yang indah dan bersih. Hal tersebut berkaitan dengan lingkungan kerja fisik. Apabila hal tersebut telah diterapkan maka akan timbul lingkungan yang nyaman dan timbul ketenangan bagi mereka yang selalu menjaganya. Begitu pula pada lingkungan kerja karyawan harus senantiasa menciptakan kenyamanan dengan selalu menjaga keindahan dan kebersihan, sehingga kenyamanan dalam bekerja dapat dirasakan serta meningkatkan kualitas kerja karyawan.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Tohardi, 2002) motivasi adalah konsep yang dapat digunakan oleh seseorang sebagai dorongan di dalam diri individu yang mampu mengarahkan atau menggerakkan terhadap perilaku individu tersebut. Sedangkan motivasi merupakan serangkaian perilaku seseorang dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan dari seseorang tersebut Veithzal (2006:455).

Motivasi menurut Fillimore H. Stanford *dalam* (Mangkunegara, 2005:93) menyatakan bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”. Motivasi berperan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut (Hadari, 2011:351) motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau menjadi penyebab individu melakukan suatu kegiatan atau perbuatan secara langsung dan secara sadar. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009:110) motivasi merupakan penyebab interaksi seseorang terhadap situasi tertentu yang dihadapi terhadap suatu permasalahan.

2.2.2.2 Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang ada di dunia. Namun, teori ini akan menjelaskan mengenai teori Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor. Teori ini merupakan salah satu teori perkembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut (Sutrisno, 2009:131) teori pemeliharaan ini memiliki dua faktor yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Pemeliharaan (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut juga *hygiene factor*, yaitu faktor ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan guna memelihara karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman dan kesehatan.

Faktor pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan hakikat manusia yang ingin mendapatkan ketenteraman badaniah. Keperluan ini akan kembali kepada titik nol setelah terpenuhi karena dibutuhkan secara terus menerus. Contohnya, setiap orang lapar akan makan, setelah itu lapar lagi, kemudian lapar lagi, serta secara terus menerus.

Faktor-faktor pemeliharaan ini sangat memperoleh perhatian yang wajar terhadap atasan, agar kepuasan dan semangat bekerja bawahan

dapat ditingkatkan. Faktor-faktor seperti ini bukanlah motivasi bagi karyawan, namun merupakan kewajiban yang harus diberikan atasan kepada mereka untuk kesehatan dan kepuasan bawahan.

b. Faktor Motivasi (*motivation factor*)

Faktor motivator adalah faktor pendorong individu agar berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivator ini mencakup:

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju pengakuan orang lain
4. Kemungkinan pengembangan karier
5. Tanggung jawab

Teori ini berhubungan dengan kebutuhan psikologis individu terhadap perasaan sempurna dalam pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, contohnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan yang lainnya.

Dari teori ini dapat kita pahami bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan semaksimal mungkin agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan motivasi) dapat terpenuhi. Ada beberapa kenyataan yang dapat dilihat, seperti dalam perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian lebih banyak dari pada pemenuhan kebutuhan seseorang secara keseluruhan.

Dari teori ini dapat dilihat kesimpulan bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang sering disebut faktor pemuas (*satisfied factor*). Faktor motivator timbul di dalam diri pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab.

2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2009:116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologis motivasi dalam diri individu akan diperoleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern ini mampu mempengaruhi pemberian motivasi kepada orang lain antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup adalah kebutuhan setiap individu yang hidup di dunia. Untuk mempertahankan hidup di dunia seseorang akan melakukan apa saja, pekerjaan baik atau buruk, halal atau haram dan sebagainya. Contohnya, untuk mempertahankan hidupnya manusia membutuhkannya makan dan untuk memperoleh makan manusia akan mengerjakan apa saja hasilnya agar memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Mendapatkan kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki akan mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita temui di kehidupan sehari-hari, bahwa yang besar untuk mendapatkan sesuatu akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat mempunyai sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau melakukan pekerjaan disebabkan adanya untuk diakui atau dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Penghargaan terhadap prestasi
2. Hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Tidak jarang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja keras.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah pentingnya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern tersebut adalah:

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi adalah sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai dapat menjadi alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi di dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, para supervisor melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan melakukan pekerjaan dengan mati-matian mengorbankan dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan diberikan jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, seseorang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karir mereka kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu adalah keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan kedudukan jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan pekerjaan. Jadi, status dan kedudukan akan mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja

ini dapat disebut dengan pengaturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.2.2.4 Motivasi dalam Perspektif Islam

Ekonomi islam mengajarkan agar pemenuhan kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Setiap orang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima yaitu naik haji (Diana, 2012:191).

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Kahfi ayat 30 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh, tentulah Kami tidak akan menya-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik.*”

Setiap orang yang bekerja untuk mencukupi dirinya sendiri dan akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak, dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban Diana (2012: 192)

Menurut Bukhori :

قل رسول الله صلي عليه وسلم: نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى أَهْلِهِ صَدَقَةٌ

Artinya : Nabi saw bersabda “*Nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah.*”

Pada hadist di atas dapat disimpulkan bahwasanya nafkah seseorang untuk keluarganya adalah sedekah. Maka dari itu carilah nafkah dengan jalan yang

benar serta termotivasilah dalam mencari nafkah, karena dengan mendorong motivasi serta semangat akan membuahkan hasil dari kerja keras.

2.2.3 Innovative Work Behavior

2.2.3.1 Pengertian *Innovative Work Behavior*

Menurut Kleysen dan streen *dalam* (Kresnandito & Fajrianti, 2012) perilaku kerja inovatif adalah keseluruhan perilaku seseorang yang mengacu pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari suatu hal yang baru dan dapat menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu hal yang baru dan menguntungkan dapat meliputi pengembangan ide-ide produk baru ataupun perubahan dalam prosedur administratif untuk bertujuan meningkatkan kualitas kerja atau implementasi ide-ide yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas.

Menurut Scott dan Bruce *dalam* (Park et al., 2014) *innovative work behaviour* merupakan suatu tindakan yang mencari, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide dan solusi baru dalam situasi saat ini di dalam perusahaan. *Innovative work behaviour* akan membantu jalanannya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Afsar et al., 2019) perilaku kerja inovatif adalah hasil dari seperangkat perilaku yang terkait dengan penciptaan ide, dukungan ide dan implementasi ide.

2.2.3.2 Pengukuran *Innovative Work Behavior*

Menurut (Abdullah dkk., 2012) pengukuran mengenai perilaku inovasi untuk mengukur sejauh mana seseorang sudah melakukan sebuah inovasi di dalam pekerjaannya. Menurut Delafrooz et.al dalam (Muslichati, 2015) menyatakan bahwa pengukuran inovasi layanan dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Penggunaan teknologi

Penggunaan teknologi dengan perkembangan zaman akan memudahkan rumah sakit dalam proses layanan, sehingga dapat mempercepat perusahaan untuk memberikan pelayanan. Pemanfaatan teknologi akan meningkatkan privasi pasien, kerahasiaan, dan berpengaruh pada komunikasi antara rumah sakit dengan pasien sehingga memudahkan rumah sakit dalam melakukan evaluasi pada proses layanan.

2. Interaksi dengan pasien

Interaksi rumah sakit dengan pasien mempunyai hubungan sangat erat, interaksi ini membuat kedekatan antara pasien sehingga rumah sakit akan mudah mengetahui keinginan dan kebutuhan dari konsumen, selain itu interaksi dengan pelanggan akan memudahkan rumah sakit untuk melakukan perbaikan apabila terjadi keluhan pasien

3. Pengembangan layanan baru

Pengembangan layanan baru adalah bentuk layanan baru yang diterapkan berbeda dengan layanan sebelumnya, atau perbaikan pada

proses layanan. Bentuk layanan baru akan mempengaruhi kinerja pemasaran karena apabila pengembangan layanan berhasil diterapkan maka akan meningkatkan kinerja pemasaran rumah sakit, begitu juga sebaliknya apabila kinerja pemasaran layanan tersebut tidak berhasil dalam penerapannya kinerja pemasaran rumah sakit akan mengalami penurunan.

2.2.3.3 Komponen-Komponen *Innovative Work Behavior*

Menurut Janssen *dalam* (Chatchawan et al., 2017) komponen-komponen yang mempengaruhi *innovative work behaviour* yaitu:

1. Eksplorasi Peluang yaitu melibatkan kesadaran akan peluang untuk mencari sesuatu yang baru dari terjadinya masalah.
2. Ide Generasi yaitu melibatkan proses menggabungkan yang sudah ada ide dengan konsep baru untuk menemukan solusi untuk masalah yang muncul dalam organisasi.
3. Chanpioning yaitu melibatkan seorang proses penyiaran ide untuk menyuarakan, berbagi, dan menyebarkan ide kepada orang lain.
4. Aplikasi yaitu memungkinkan ide-ide baru digunakan dalam organisasi serta mencari cara untuk lebih lanjut meningkatkan ide atau prosedur yang ada.

2.2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Innovative Work Behavior*

Perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dalam diri individu maupun dari lingkungan. Menurut Li dan Zheng *dalam* (Ismullah, 2018) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal dapat menimbulkan perilaku kerja inovatif berasal dari sifat yang dimiliki individu untuk berpartisipasi dalam memunculkan perilaku kerja inovatif. Kemampuan individu dalam berinovasi dapat dilihat dari sifat yang ada pada individu, seperti modal psikologis yang merupakan modal positif individu, seperti sifat optimisme, efikasi diri, resiliensi dan harapan. Sifat positif akan mendorong individu untuk berperilaku inovatif.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal dapat menimbulkan perilaku kerja inovatif pada individu adalah faktor yang mengacu pada kondisi lingkungan tempat individu bekerja, kondisi lingkungan, serta dukungan dari pada pemimpin tempat individu bekerja. Faktor dari luar tersebut mampu mendorong individu untuk memunculkan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dapat dua faktor yang dapat memunculkan perilaku kerja inovatif, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan.

2.2.3.5 Innovative Work Behavior dalam Perspektif Islam

Afsar et al. (2019) menyatakan perilaku kerja inovatif sebagai hasil dari seperangkat perilaku yang terkait dengan penciptaan ide, dukungan ide dan implementasi ide. Perilaku kerja inovatif merupakan suatu hal yang sangat

penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebagaimana firman Allah dalam Surah An-Nisa' ayat 32 sebagai berikut:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا
اَكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang di karuniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

Setiap manusia mendapat bagian yang telah dilakukan di tetapkan, sesuai dengan tabiat perbuatan dan haknya. Maka hendaknya masing-masing berharap dan berusaha agar karunianya ditambah oleh Allah dengan mengembangkan bakat dan memanfaatkan kelebihan yang dititipkan Allah kepadanya. Allah Maha Mengetahui segala sesuatu dan memberikan kepada setiap jenis makhluk sesuatu yang sesuai dengan kejadiannya.

Melihat perkembangan perusahaan dengan cara melihat perilaku kerja inovatif dan kemampuan hasil yang didapatkan dapat dijadikan tolak ukur dan evaluasi untuk memperbaiki kualitas perusahaan. Untuk menciptakan perilaku kerja inovatif dapat dilihat dari hadist yang diriwayatkan oleh HR Thabrani sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR Rhabrani).

Hadist di atas mengajarkan bahwa apapun yang dilakukan hendaknya dengan manajemen yang baik. Dimulai dengan perencanaan agar pelaksanaan yang tepat, terarah, jelas dan tuntas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap *Innovative Work Behavior*

Lingkungan kerja merupakan bagian dari salah satu unsur dalam bekerja yang meliputi kenyamanan, kebersihan dan sarana prasarana. Lingkungan kerja sudah menjadi keharusan untuk menjaga dan memenuhi standar dari lingkungan kerja pada tiap-tiap perusahaan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang paling penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas sehari-hari dari para karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang baik maka para karyawan tidak akan bekerja secara maksimal dan akan menyebabkan ketidakpuasan dan akan menimbulkan perubahan dalam perilaku kerja.

Beberapa faktor dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku kerja mencakup kondisi fisik dan non fisik (Sedarmayanti 2009:21). Disebutkan juga, untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Nardo et al., 2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi perilaku inovatif karyawan pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja dapat mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif

karyawan. Maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif yang ada di dalam perusahaan.

2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Motivasi dengan *Innovative*

Work Behavior

Suatu organisasi atau perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila SDM dilakukan secara maksimal. Salah satu permaksimalan SDM yakni dengan meningkatkan lingkungan kerja, motivasi dengan *innovative work behavior*. Dari ketiga variabel tersebut mempunyai keterkaitan satu sama lain yang sangat erat. Di mana apabila lingkungan kerja nyaman maka motivasi dalam diri seseorang dalam bekerja akan tinggi dan sebaliknya. Sedangkan meningkatkan *innovative work behavior* memerlukan pemberian dorongan (motivasi).

Lingkungan Kerja menurut (Pawirosumarto et al. 2017:3) lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana seluruh karyawan dapat melakukan aktivitas, di mana mereka dapat memberikan dampak positif ataupun negatif bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasinya, maka akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud adalah mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut (Hadari, 2011) motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau menjadi penyebab individu melakukan suatu kegiatan atau perbuatan secara langsung dan secara sadar. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai

kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Menurut penelitian (Moulana et al., 2017) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja. Pada teori dan hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwasanya lingkungan kerja disekitar tempat kerja seperti hubungan kerja, iklim kerja, kondisi kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pemicu dasar kenyamanan seseorang dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yu et al., 2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki prediktor signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, yang mana tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan tingkat perilaku kerja inovatif yang cukup tinggi. Pada teori dan hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwasanya motivasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

2.4 Kerangka Berfikir

2.4.1 Model Hipotesis



Gambar 2.1
Model Hipotesis

2.4.2 Hipotesis Penelitian

Dari model hipotesis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja (X) berpengaruh langsung terhadap *Innovative Work Behavior* (Y) pada RS Permata Bunda Malang.

H2 : Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* (Y) melalui Motivasi (Z) pada RS Permata Bunda Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada RS Permata Bunda Malang di Jl. Soekarno Hatta No. 75 Kota Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) populasi adalah daerah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang yang berjumlah 200 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010) sampel merupakan bagian kecil dari populasi. Sedangkan menurut Supriyanto dan Maharani (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi itu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel.

Penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan yang ada di RS Permata Bunda Malang, dengan menggunakan Rumus Slovin menurut Umar *dalam* (Supriyanto dan Maharani, 2013:38).

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

Keterangan: n = Sampel

N = Populasi

e = Batas ketelitian yang diinginkan/galat pendugaan

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi (Supriyanto dan Maharani, 2013:36). Sedangkan menurut Cooper dan Schindler *dalam* (Supriyanto dan Maharani, 2013) *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana setiap elemen populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel dan sampel yang diambil dengan menggunakan tabel/generator angka.

Jumlah karyawan RS Permata Bunda Malang adalah 200 orang dan akan diambil sampel untuk penelitian. Dalam rumus ini digunakan batas toleransi kesalahan yang digambarkan melalui presentase. Penelitian ini menggunakan batas 5% sehingga memiliki tingkat akurasi 95%. Berikut perhitungan sampel:

$$n = \frac{200}{1 + 200 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{200}{1,5}$$

$$n = 133,3$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 200 populasi pada *margin of error* adalah sebesar 133.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data

Menurut data yang digunakan cara untuk memperolehnya adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data yang dijumlah berupa angka-angka yang diperoleh dari RS Permata Bunda Malang yang dapat dijumlah seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang mendukung penelitian.

2. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari RS Permata Bunda Malang berbentuk gambaran umum perusahaan, hasil kuisisioner, dan informasi. Informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

3.5.2 Jenis Data

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari survei dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuisisioner yang berkaitan dengan masalah lingkungan lingkungan kerja, motivasi dan *innovative work behaviour*.

2. Data Sekunder

Data yang telah diproses dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen.

Data ini adalah data yang diperoleh dari RS Permata Bunda Malang berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan sebuah daftar pertanyaan yang digunakan peneliti untuk memperoleh data secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan memberikan pertanyaan.

2. Wawancara

Proses Tanya jawab secara langsung, khususnya bagian kepegawaian yang meliputi, lokasi, jumlah karyawan dan data lainnya, dengan maksud memperoleh tambahan informasi lainnya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel (X), *innovative work behaviour* sebagai variabel (Y) dan motivasi sebagai variabel (Z).

a. Lingkungan Kerja (X)

Menurut Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan

kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik berhubungan langsung dengan karyawan seperti sarana prasarana dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar sesama rekan kerja.

b. *Innovatie Work Behavior* (Y)

Delafrooz et.al *dalam* (Muslichati, 2015) menyatakan inovasi layanan adalah kegiatan baru yang dilakukan rumah sakit yang menghasilkan layanan baru, prosedur baru atau proses dari meningkatkan nilai tambah bagi jasa yang diberikan rumah sakit. Indikator inovasi layanan meliputi: interaksi dengan konsumen dan pengembangan layanan baru.

Menurut (Abdullah, Wahyuningrum, dan Widiyanto, 2012) pengukuran mengenai perilaku inovasi untuk mengukur sejauh mana seseorang sudah melakukan sebuah inovasi di dalam pekerjaannya.

c. Motivasi (Z)

Sutrisno (2009:116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern. Faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Kondisi Sarana Prasarana (X1.1) Kebersihan (X1.2) Suara Bising (X1.3) Pencahayaan (X1.4) Sirkulasi Udara (X1.5)	Sedarmayanti (2009: 26)
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Hubungan atasan dengan bawahan (X2.1) Hubungan antar karyawan (X2.2)	
<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	Inovasi Pekerjaan (Y1)	Menghasilkan ide kreatif terhadap pelayanan (Y1.1) Komunikasi ide-ide kepada orang lain (Y1.2) Mencari dan mendapatkan ide untuk implementasi (Y1.3) Membuat rencana dan jadwal untuk implementasi (Y1.4)	Muslichati (2015) dan (Abdullah, Wahyuningrum, dan Widiyanto, 2012)
	Pengembangan Layanan Baru (Y2)	Sistem ruang rawat inap (Y2.1) Pendaftaran pasien (Y2.2) Terapi khusus (Y2.3)	
	Interaksi Dengan Pasien (Y3)	Komunikasi karyawan dengan pasien (Y3.1) Konsultasi langsung pasien dengan tenaga medis (Y3.2) Konsultasi tidak langsung (via telepon) (Y3.3) Kerahasiaan tim medis terjaga (Y3.4)	
Motivasi (Z)	Intern (Z1)	Keinginan untuk dapat memiliki (Z1.1) Keinginan untuk memperoleh penghargaan (Z1.2) Keinginan untuk memperoleh pengakuan (Z1.3) Keinginan untuk berkuasa (Z1.4)	Sutrisno (2009:116)
	Ektern (Z2)	Kondisi lingkungan kerja (Z2.1) Kompensasi yang memadai (Z2.2) Supervisi yang baik (Z2.3) Peraturan yang Fleksibel (Z2.4)	

Sumber: Data diolah 2020

3.8 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengintrepresikan mengenai argument responden terhadap pilihan pertanyaan dan distribusi frekuensi pertanyaan responden dari data yang telah dikumpulkan. Penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pertanyaan dengan menggunakan Skala Likert. Analisis data ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Penelitian Survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengumpul data yang pokok. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner (angket). Digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama yaitu:

- a. Skor 5 (Sangat Setuju)
- b. Skor 4 (Setuju)
- c. Skor 3 (Cukup Setuju)

- d. Skor 2 (Tidak Setuju)
- e. Skor 1 (Sangat Tidak Setuju).

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari data variabel yang diteliti dengan tepat. Alat ukur validitas ini menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel. Instrumen dapat dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) instrumen dikatakan reliable apabila dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dikatakan reliable apabila hasil nilai alpha cronbach $\geq 0,6$

3.10 Analisis Data

3.10.1 Uji linieritas

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:233) pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* antara standard residual dengan prediksinya,

dimana asumsi ini akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu (acak). Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak).

Uji linieritas digunakan dengan cara menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $\text{sig } f < 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 256).

3.10.2 Analisis PLS (*Partial Least Square*)

Uji Analisis PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar (Supriyanto dan Maharani, 2013).

Pengukuran Metode PLS menurut Ghozali *dalam* Cahyani (2019:45) menyatakan bahwa yang digunakan pada metode PLS mencakup tiga hal, yaitu:

1. *Weight estimate* yaitu untuk menciptakan skor variabel laten
2. *Path estimate* yaitu menghubungkan antar variabel laten dan estimasi *loading* antar variabel laten dengan indikatornya
3. *Means* dan lokasi parameter yaitu untuk indicator dan variabel laten

Langkah-Langkah PLS menurut Yamin *dalam* Cahyani (2019:45) menyatakan bahwa ada beberapa langkah untuk menganalisis menggunakan PLS, yaitu:

1. Merancang model structural (*inner model*)

Peneliti melakukan proses formulasi terhadap model hubungan antar variabel

2. Merancang model pengukuran (*outer model*)

Peneliti menentukan definisi dan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formatif.

3. Mengkonstruksi diagram jalur

Peneliti menggambarkan hubungan antara variabel dengan indikatornya serta antar variabel agar mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.

4. Estimasi model

Dalam proses estimasi model, ada tiga skema pemilihan *weighting* yang dilakukan, yaitu:

- a. *Factor weighting scheme*
- b. *Centroid weighting scheme*
- c. *Path weighting scheme*

5. Evaluasi model (*goodness of fit*)

Pada tahapan ini, evaluasi model yang dilakukan adalah model pengukuran dan evaluasi model structural.

6. Pengujian hipotesis dan interpretasi

Peneliti penguji hipotesis yang sudah disusun kemudian diinterpretasikan hasil dari pengujian tersebut.

Ghozali (2011:27) menyatakan beberapa kriteria penilaian model PLS sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 3.2
Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Penilaian	
R^2 untuk variabel endogen	Apabila hasil R^2 pada variabel laten endogen dalam model structural sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 maka dapat diindikasikan bahwa model itu “baik”, “moderat” dan “lemah”
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Hal itu didapat melalui prosedur <i>bootstrapping</i>
F^2 untuk <i>effect size</i>	Apabila nilai F^2 0,2; 0,15; dan 0,35 maka dapat menginterpretasikan tingkat pengaruh variabel laten apakah lemah, medium, dan besar pada tingkat struktural
Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	
<i>Loading factor</i>	Nilai <i>loading factor</i> > 0,50
<i>Composite reliability</i>	Untuk mengukur <i>internal consistency</i> dan nilainya > 0,60
<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Nilai AVE > 0,50
<i>Discriminant validity</i>	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari nilai korelasi antar variabel
<i>Cross loading</i>	Diharapkan, agar setiap indicator memiliki <i>loading</i> lebih tinggi untuk variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indicator variabel laten lainnya. <i>Cross loading</i> akan menjadi ukuran lain dari validitas diskriminan
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikan nilai <i>weight</i>	Nilai estimasi model pengukuran formatif harus signifikan. Hal ini menggunakan prosedur <i>bootstrapping</i> .
Multikolinieritas	Variabel manifest harus diuji apakah terdapat multiko atau tidak. Hal ini diuji dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF > 10 dapat mengindikasikan adanya multikolinieritas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit

4.1.1.1 Profil Rumah Sakit

Rumah Sakit Permata Bunda merupakan salah satu rumah sakit milik Perorangan di Kota Malang yang tergolong ke dalam kategori Rumah Sakit Umum (RSU), yang dikelola oleh PT. Metropolista Medista Centro. Layanan Kesehatan yang ada di dalam Rumah Sakit Permata Bunda ini telah terdaftar sejak tanggal 22 Februari 2012 dengan Nomor Surat Izin 896/Menkes/SK/X/2009 dan Tanggal Surat Izin 00/00/0000 dari Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Rumah Sakit Permata Bunda merupakan salah satu rumah sakit dengan kelas kategori D yang terletak di daerah padat penduduk dan beralamat di Jl. Soekarno Hatta No.75, Malang, Kota Malang, Indonesia. Rumah Sakit Permata Bunda menjadi salah satu pilihan rumah sakit bagi masyarakat di sekitar daerah Lowokwaru, Malang yang membutuhkan pelayanan kesehatan dengan fasilitas yang banyak secara cepat, tepat, dan memuaskan.

Rumah Sakit Permata Bunda sebagai salah satu rumah sakit kelas D di Kota Malang menyediakan pelayanan laboratorium selama 24 jam, Unit Gawat Darurat (UGD) 24 jam, dan Unit Persalinan 24 jam. Selain itu, Rumah Sakit Permata Bunda melayani Program Keluarga Berencana (KB), USG 4D, Layanan Papsmear, Imunisasi TT untuk Calon Pengantin, Imunisasi Bayi dan Balita, dan lain-lain. Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang juga menyediakan pelayanan

kesehatan dan informasi 24 jam, antar jemput pasien rawat inap 24 jam, menggunakan ambulan gratis, instalasi farmasi 24 jam, senam hamil gratis, dan lain-lain.

Rumah Sakit Permata Bunda juga menyediakan beragam poli klinik, seperti Klinik Umum, Klinik Syaraf, Klinik Kandungan, Klinik THT, Klinik Gigi, Klinik Mata, Klinik Bedah, Klinik Paru-Paru, Klinik Kulit& Kelamin, Klinik Penyakit Dalam, Klinik Anaestesi, Klinik Khusus Radiologi, dan Klinik Anak. Selain dokter umum, ada pula macam-macam dokter spesialis, diantaranya Spesialis Kandungan, Spesialis Anak, Spesialis Mata, Spesialis THT, Spesialis Gigi, Spesialis Bedah, Spesialis Penyakit Dalam, Spesialis Paru-Paru, Spesialis Syaraf, dan Spesialis Kulit Kelamin.

Rumah Sakit Permata Bunda memiliki Kamar Bayi dan Laktasi dengan fasilitas Fisiologi, Patologi, Inkubator, Couveuse, dan Terapi Ultra-Violet, ada 6 jenis ruang rawat inap di Rumah Sakit Permata Bunda, mulai dari yang termurah hingga termahal. Untuk Ruang Rawat Inap kelas 3 dapat diisi 6 pasien, dengan fasilitas TV, dan kipas angin. Untuk kelas 2 dapat diisi 3 pasien, dengan fasilitas TV, kipas angin, dan kamar mandi dalam. Untuk kelas 1 dapat diisi 2 pasien, dengan fasilitas TV, Sofa, AC, dan Kamar Mandi Dalam. Selain itu, ada kelas 1A dapat diisi 1 pasien, dengan fasilitas TV, sofa, AC, kamar mandi dalam, lemari es, dan tempat tidur penunggu. Ruang kelas VIP dapat diisi 1 pasien, dengan fasilitas TV, kursi tamu, AC, kamar mandi dalam, meja makan, tempat tidur khusus penunggu, dan buah-buahan termasuk air mineral. Ruang kelas VVIP dapat diisi 1 pasien, dengan fasilitas TV, kursi tamu, AC, kamar mandi dalam, meja makan,

spring bed khusus penunggu pasien, dan porsi makan 2 orang, termasuk air mineral dan buah-buahan.

Rumah Sakit Permata Bunda memiliki harga kamar yang bervariasi dan disesuaikan dengan masing-masing kelas yang ada. Berikut ini daftar harga ruangan inap yang ada di Rumah Sakit Permata Bunda, yaitu:

1. Ruang Kelas III (Mutiara) memiliki harga sewa sebesar Rp 150.000
2. Ruang Kelas II (Pirus) memiliki harga sewa sebesar Rp. 200.000
3. Ruang Kelas I (Ruby) memiliki harga sewa sebesar Rp. 250.000
4. Ruang Kelas IA (Sapphire) memiliki harga sewa sebesar Rp. 375.000
5. Ruang VIP (Emerald) memiliki harga sewa sebesar Rp. 500.000
6. Ruang VVIP (Berlian) memiliki harga sewa sebesar Rp. 600.000.

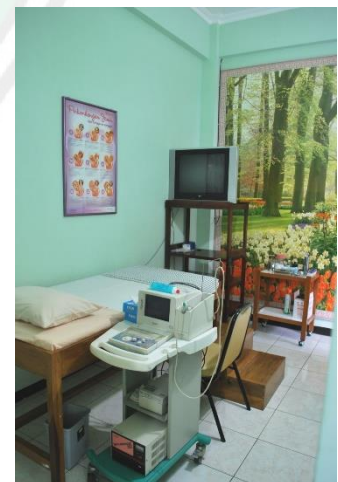
Dengan berbagai fasilitas yang tersedia, Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang siap untuk melayani berbagai kebutuhan pasien di Kota Malang.

4.1.1.2 Fasilitas Pelayanan Kesehatan

A. Praktek Dokter spesialis

- ❖ Dokter Spesialis Kebidanan dan Kandungan antara lain mengenai USG, papsmear, deteksi dini kanker mulut Rahim dll.

1. Dr Prita Muliarini, SP.OG (K)
Senin s/d Kamis jam 18.30 WIB s/d 21.00 WIB
2. Dr Agus Suhartono, SP.OG (K)
Senin s/d Sabtu jam 07.00 WIB s/d 08.00 WIB
3. Dr. Nirmala Gina Prabawati, Sp.OG
Senin s/d Kamis jam 12.00 WIB s/d 14.00 WIB



Sabtu jam 16.00 WIB s/d 18.00 WIB

❖ Dokter Spesialis Anak

1. Dr. Pertiwi Febriana C, MSC, Sp.A

Senin s/d Jumat jam 19.00 WIB s/d 20.00

2. Dr. Olivianto, Sp.A

Senin, Rabu & Jumat jam 16.30 WIB s/d 18.00 WIB

3. Dr. Savitri L. Wina, Sp.A

Selasa s/d Jumat jam 06.30 WIB s/d 08.30 WIB

Sabtu jam 08.00 WIB s/d selesai

❖ Dokter Spesialis Penyakit dalam antara lain menangani demam berdarah, kencing manis, tyfus, muntaber dll.

1. Dr. Rifai, Sp.PD

Senin s/d Sabtu jam 11.00 WIB s/d 14.00 WIB

2. Dr. Asri Prameswari, Sp.PD

Senin s/d Jumat 15.00 WIB s/d 18.00 WIB

❖ Dokter Spesialis Bedah menangani bedah umum, struma, appendix, tumor dll.

1. Dr. Sakinah Baraja, Sp.B

Senin & Rabu jam 09.00 WIB s/d 10.00 WIB

Kamis jam 18.30 WIB s/d 19.30 WIB

2. Dr. Hanafi, Sp.B

Sabtu jam 16.00 WIB s/d 18.00 WIB

3. Dr. Diah Andriana, Sp.B

Senin, Rabu, Kamis & Jumat jam 16.00 WIB s/d 17.00 WIB

Selasa & Sabtu jam sesuai dengan perjanjian

❖ Dokter Spesialis Telinga Hidung dan tenggorokan (THT)

1. Dr. Iriana Maharani, Sp.THT-KL

Senin, Kamis & Jumat jam 16.00 WIB s/d 18.00 WIB

2. Dr. Faridatul Jannah, Sp.THT-KL

Senin s/d Kamis jam 18.30 WIB s/d 20.00 WIB

❖ Dokter Spesialis Mata menangani sakit mata termasuk katarak (operasi tanpa jahitan dengan lensa tanam), pemeriksaan pemakaian kaca mata dll.

1. Dr. Sony Agung S, Sp.M

Senin s/d Jumat jam 07.00 WIB s/d 08.00 WIB

2. Dr. Ariani Ratni Dewi, Sp.M

Senin, Rabu & Jumat jam 18.00 WIB s/d 20.00 WIB



❖ Dokter Spesialis Paru

1. Dr. Catur Elvi P

Senin s/d Rabu jam 16.00 WIB s/d 18.00 WIB

❖ Dokter Spesialis Saraf

1. Dr. shinta Kusumawati, Sp.S

Selasa & Kamis jam 08.00 WIB s/d 10.00 WIB

❖ Dokter Spesialis Gigi dan Mulut (daftar melalui telepon, kemudian akan memilih jadwal yang masih kosong sesuai jam praktik yang tertera)

1. drg. Delvi Fitriani

Selasa & Rabu jam 08.00 WIB s/d 12.00 WIB

Jumat & Sabtu jam 18.00 WIB s/d 21.00 WIB

2. drg. Endah Damaryanti, Sp.Ort

Senin & Selasa jam 08.00 WIB s/d 12.00 WIB

Senin, Rabu & Jumat jam 18.00 WIB s/d 21.00 WIB

3. drg. Anisah

Jumat jam 08.00 WIB s/d 12.00 WIB

Jumat & Sabtu jam 18.00 WIB s/d 21.00 WIB

4. drg. Citra Insany, M.Med.Ed

Rabu & Sabtu jam 08.00 WIB s/d 12.00 WIB

Kamis jam 18.00 s/d 21.00 WIB

5. drg. Arief Suryadinata

Senin, Selasa, Kamis & Sabtu jam 18.00 WIB s/d 21.00 WIB

6. drg. Fidyah

Kamis jam 17.00 WIB s/d 19.00 WIB

7. drg. Ester handayani L, Sp.BM

Sesuai dengan perjanjian

B. Praktek Dokter Umum antara lain menangani UGD 24 jam, imunisasi anak, control tumbuh kembang bayi dll.

❖ Dr. Rita Dewi Sahara

Senin s/d Sabtu jam 08.00 WIB s/d 14.00 WIB

❖ Dr. Icing

❖ Dr. M. Zamroni

❖ Dr. Wahyu



C. BKIA melayani pemeriksaan hamil, melahirkan dengan bidan, imunisasi, tindik, imunisasi TT calon pengantin, KB dll (klinik umum).

D. Laboratorium Medis



E. Radiologi & USG



F. Rawat Inap

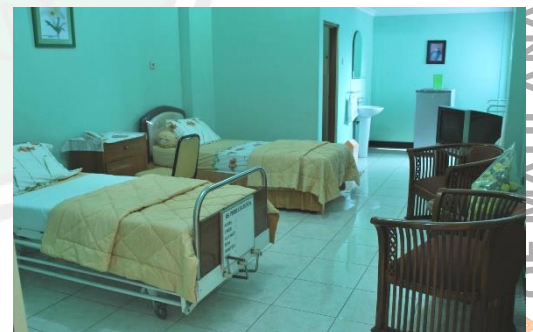
❖ Kelas VVIP

Fasilitas : 1 tempat tidur pasien, 1 springbed penunggu, AC, Kulkas (buah-buahan & air mineral), kamar mandi dalam dengan kloset duduk, rak handuk, lemari, meja kursi tamu, wastafel dilengkapi rak dan meja makan.



❖ Kelas VIP

Fasilitas : 1 tempat tidur pasien, 1 springbed penunggu, AC, kulkas (buah-buahan & air mineral), kamar mandi dalam dengan kloset duduk, rak handuk, lemari dan meja kursi tamu.



❖ Kelas I A (Utama)

1 tempat tidur pasien, 1 tempat tidur penunggu, AC, TV, kamar mandi dalam, rak handuk dan lemari.



❖ Kelas IB

2 tempat tidur pasien, AC, TV, kamar mandi dalam, rak handuk dan lemari.



❖ Kelas II

3 tempat tidur pasien, TV, kamar mandi dalam, wastafel, rak handuk dan lemari.



F. Perinatologi untuk perawatan bayi dilengkapi incubator, couvise dan terapi sinar untraviolet.



H. Kamar Operasi yang memiliki 3 kamar dengan peralatan canggih serta suasana yang nyaman dan tenang.



I. Instalasi Farmasi standby 24 jam



J. Senam, terdiri dari:

- ❖ Senam Hamil Gratis pada minggu jam 08.00 WIB dan kamis jam 15.00 WIB



- ❖ Sposis (Senam Pencegahan Keropos Tulang) setiap Rabu jam 06.00 WIB



K. Layanan Antar Jemput Pasien Gratis 24 jam



L. Pembayaran dapat melalui debit dan kartu kredit (Visa dan Master Card)

M. ATM BCA

N. Aula



4.1.1.3 Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit

Visi : “Rumah Sakit Permata Bunda Malang menjadi rumah sakit yang memberikan pelayanan prima dan berorientasi pada mutu serta keselamatan”

Misi :

1. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia Rumah Sakit Permata Bunda Malang.
2. Memberikan pelayanan kesehatan yang menjamin mutu dan keselamatan pasien.
3. Pemenuhan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan pasien dan masyarakat di Kota Malang, khususnya di Lowokwaru, Malang.
4. Menumbuhkan budaya kerja yang positif, adaptif dan proaktif pada sumber daya manusia Rumah Sakit Permata Bunda Malang.

5. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan dilaksanakan baik secara preventif, promotif, kuratif, maupun rehabilitatif.

Motto :

“Keselamatan Pasien Proritas Kami”

4.1.1.4 Latar Belakang Rumah Sakit

Saat ini, sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan cerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi tersebut demi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tergantung dari perilaku dan sikap orang-orang dalam mengatur dan mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang ada. Dengan kata lain, keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung kepada kemampuan perusahaan mengelola internal perusahaan, termasuk memperhatikan para karyawan yang menjalankan operasional perusahaan.

Indonesia merupakan salah satu negara dengan potensi pasar yang sangat menjanjikan bagi Industri Kesehatan. Potensi menjanjikan tersebut datang dari jumlah penduduk Indonesia diperkirakan mencapai 260 juta jiwa. 51% usia penduduk di Indonesia berusia 30 tahun ke bawah atau biasa disebut generasi millennial. Pada tahun 2022, struktur usia penduduk di Indonesia diperkirakan akan

mengalami perubahan. Penduduk dengan umur 30 tahun ke bawah akan menyusut menjadi 49 persen. Maka dari itu, kebutuhan kesehatan pada tahun 2022 akan semakin tinggi.

Pada tahun 2022, banyak para pengamat ekonomi memperkirakan sekitar 19 juta penduduk yang berusia diatas 60 tahun sangat membutuhkan layanan kesehatan. Jumlah ini meningkat sekitar 27% dari jumlah penduduk berusia diatas 60 tahun pada tahun 2017 sebanyak 15 juta penduduk. Selain itu, faktor penduduk, pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita Indonesia yang terus meningkat juga membuat pasar Indonesia tetap menjanjikan. Dengan pendapatan yang meningkat, tidak menutup kemungkinan belanja kesehatan juga ikut mengalami peningkatan, terutama layanan-layanan rumah sakit umum dan rumah sakit swasta segmen menengah dan atas.

Di sisi lain, program Jaminan Kesehatan Nasional – Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS) yang dikelola oleh BPJS Kesehatan terus dijalankan oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini, Program JKN-KIS telah menjadi program jaminan kesehatan yang telah memiliki 198,8 juta peserta berkat pendekatan single player institution. Menurut Bayu Wahyudi (Dirut Kepatuhan, Hukum dan Hubungan Antar Lembaga BPJS Kesehatan), hanya dalam waktu 4 tahun, program JKN-KIS telah mengcover hampir 80% dari total penduduk Indonesia. Pada tahun 2019, Pemerintah Indonesia menargetkan seluruh penduduk Indonesia mendapatkan akses layanan kesehatan melalui program Jaminan Kesehatan Nasional – Kartu Indonesia Sehat. Hal ini bisa menjadi peluang yang sangat besar bagi operator rumah sakit maupun perusahaan farmasi di Indonesia.

Dengan demikian, program JKN-KIS ini menyebabkan basis pelanggan bagi industri akan makin membesar secara signifikan.

Seiring berkembangnya zaman, rumah sakit umum yang modern semakin banyak di Indonesia. Pasar untuk Industri Rumah Sakit di Indonesia terus bergerak ke arah positif, mengingat jumlah penduduk dengan kelas ekonomi menengah di Indonesia semakin banyak. Disamping itu, kemampuan daya beli penduduk kelas ekonomi menengah ini semakin tinggi untuk mendapatkan pelayanan yang lebih baik. Jumlah masyarakat kelas menengah di Indonesia lebih besar dibandingkan dengan jumlah penduduk di negara lain seperti, Singapura, Malaysia, Australia, Brunei Darussalam, dan lain-lain. Indonesia merupakan salah satu pasar yang sangat menarik bagi para pemain di industri rumah sakit. Dibalik potensi yang sangat besar itu, masih ada sejumlah tantangan yang dihadapi oleh industri rumah sakit di Indonesia. Indonesia masih bermasalah di infrastruktur. Selain itu, Kepastian hukum dan regulasi yang telah dibuat oleh Pemerintah juga masih belum transparan, Belum adanya keberpihakan pemerintah dalam mendukung industri rumah sakit di Indonesia (seperti defisit BPJS). Kontribusi Pemerintah diperlukan agar rumah sakit di Indonesia bisa bersaing dengan rumah sakit di negara lain, seperti tidak mengenakan pajak impor obat dan alat kesehatan, memberikan insentif bagi rumah sakit yang memiliki prestasi dan lain-lain. Tantangan lain yang harus dihadapi oleh Rumah Sakit di Indonesia adalah Manajemen K3 dan Sumber Daya Manusia. Masyarakat di era globalisasi memiliki tuntutan yang semakin besar bagi para pelaku industri di Indonesia.

Saat ini, masyarakat Indonesia semakin cerdas dalam memilih pelayanan kesehatan. Kesadaran masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang komprehensif semakin tinggi. Sementara itu, di satu sisi, Kurangnya Manajemen K3 di Industri Rumah Sakit dapat menjadi salah satu penyebab Sumber Daya Manusia di Industri Rumah Sakit tidak bisa mengikuti perkembangan atau produktivitasnya menurun.

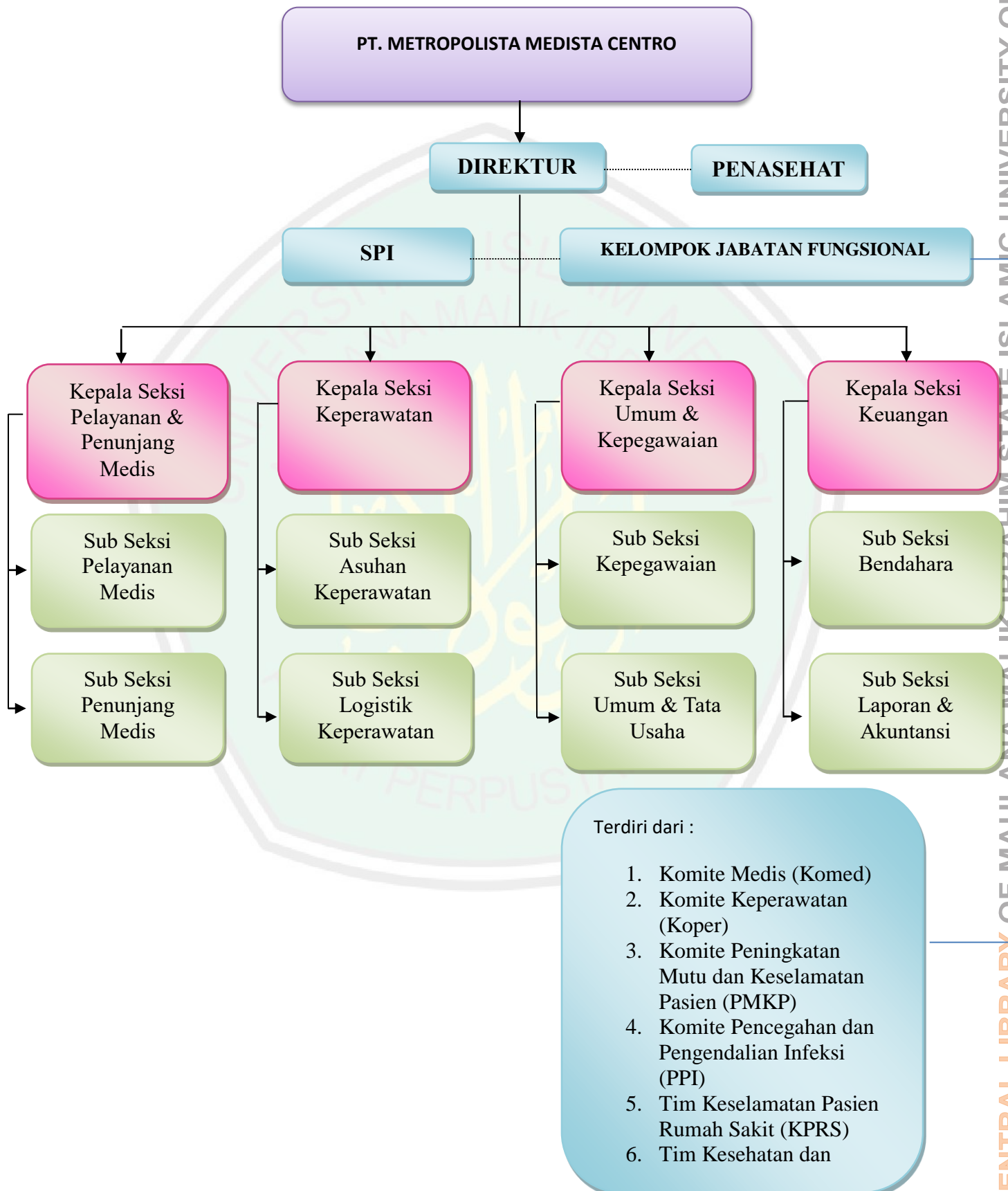
Rumah Sakit Permata Bunda berdiri sejak tahun 2009 di Kota Malang sesuai Surat Izin dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Sebelum memiliki status sebagai Rumah Sakit Umum (RSU), pada awalnya rumah sakit Permata Bunda memiliki izin status sebagai Rumah Sakit Bersalin (RSB). Rumah Sakit Permata Bunda pertama didirikan di Purwodadi, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. Pada tahun 1990, Rumah Sakit Permata Bunda memiliki nama awal yaitu Rumah Bersalin Utomo yang berlokasi di Jalan Glugu No.1 Purwodadi, Jawa Tengah. Seiring meningkatnya kepercayaan masyarakat dan peningkatan jumlah pasien yang mengunjungi Rumah bersalin Utomo, Rumah Bersalin Utomo berganti statusnya menjadi Rumah Sakit Bersalin (RSB) Permata Bunda pada tahun 1996 dan berpindah lokasi ke jalan Hayam Wuruk No.24, Purwodadi, Kabupaten Grobogan. Seiring banyaknya pasien dengan beragam penyakit yang ditangani, RSB Permata Bunda meningkat statusnya menjadi Rumah Sakit Umum (RSU) Permata Bunda, sehingga keseluruhan pelayanan kesehatan rumah sakit ini menjadi lebih luas. Pada tahun 2009, Rumah Sakit Permata Bunda hadir di Kota Malang. Dengan dikelola oleh PT. Metropolista Medista Centro, rumah sakit ini hadir

sebagai salah satu tempat pelayanan kesehatan yang berorientasi pada kepuasan dan kenyamanan konsumen, sehingga menjadi rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik dan tepat, efisien serta inovatif dan didukung sumber daya manusia yang profesional.

4.1.1.5 Struktur Organisasi

Saat ini, sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT



4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 133 responden pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Untuk keperluan data tersebut, peneliti telah menyebarkan 133 kuisioner yang kemudian hasil data kuisioner dianalisis berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Hasil analisis karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia di Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Pengelompokan bagian tersebut dijelaskan dalam Tabel 4.1 yaitu:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	21-30	65	48,9%
2	31-40	42	31,6%
3	41-50	19	14,3%
4	51-60	7	5,2%
Total		133	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa usia responden, usia 21-30 tahun sebanyak 65 responden (48,9%), usia 31-40 tahun sebanyak 42 responden (31,6%), usia 41-50 tahun sebanyak 19 responden (14,3%) dan usia 51-60 tahun sebanyak 7 responden (5,2%). Dari data karakteristik usia tersebut responden terbanyak adalah usia 21-30 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Rumah Sakit Permata Bunda Malang, dijelaskan dalam Tabel 4.2 yaitu:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	Laki-laki	35	26,3%
2	Perempuan	98	73,7%
	Total	133	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Pada Tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang terbesar menurut jenis kelamin adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang karyawan dengan prosentase 26,3% sedangkan jumlah responden jenis kelamin perempuan adalah 98 orang karyawan dengan jumlah prosentase 73,7%. Pada data ini yang mendominasi adalah laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Pengelompokan bagian tersebut, dijelaskan dalam Tabel 4.3 yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMA	15	11,2%
2	D3	63	47,4%
3	S1	55	41,4%

Lanjutan Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

4	S2	0	0%
Total		133	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA berjumlah 15 orang dengan persentase 11,2%, pendidikan terakhir D3 sebanyak 63 orang dengan persentase 47,4%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 55 orang dengan persentase 41,4% dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbesar pendidikan D3.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja di Rumah Sakit Permata Bunda Malang, dijelaskan dalam Tabel 4.4 yaitu:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	0-10	132	99,2%
2	11-20	1	0,8%
3	21-30	0	0
4	31-40	0	0
Total		133	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden terbesar menurut masa kerja atau lama kerja adalah 0-10 tahun dengan jumlah 132 orang (99,2%), untuk responden dengan masa kerja 11-20 tahun dengan jumlah 1 orang (0,8),

untuk responden mada kerja 21-30 tahun dengan jumlah 0 orang (0%) dan untuk responden 31-40 tahun dengan jumlah 0 orang (0%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel Lingkungan Kerja (X) terdapat dua indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dari indikator tersebut telah dijabarkan menjadi tujuh pertanyaan. Berikut jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	Jawaban Responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
X1.1	38	28,6%	91	68,4%	3	2,2%	1	0,8%	0	0%	4,248
X1.2	37	27,8%	82	61,7%	14	10,5%	0	0%	0	0%	4,173
X1.3	35	26,3%	84	63,2%	8	6%	6	4,5%	0	0%	4,113
X1.4	37	27,8%	92	69,2%	4	3%	0	0%	0	0%	4,248
X1.5	35	26,3%	95	71,4%	3	2,3%	0	0%	0	0%	4,240
X2.1	24	18%	89	66,9%	18	13,5%	2	1,5%	0	0%	4,015
X2.2	23	17,3%	93	69,9%	16	12%	1	0,8%	0	0%	4,038
Rata-rata Frekuensi variabel X = 4,154											

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada item X1.1, 38 responden menyatakan sangat setuju, sementara 91 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, 1 responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah

4,248, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Dengan sarana prasarana yang baik saya dapat menjalankan tugas dengan baik”.

Pada item kode X1.2, 37 responden menyatakan sangat setuju, sementara 82 responden menyatakan setuju, dan 14 orang responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,173, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya selalu menjaga kebersihan”.

Pada item kode X1.3, 35 responden menyatakan sangat setuju, sementara 84 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan netral, 6 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,113, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya terganggu dengan suara bising saat bekerja”.

Pada item kode X1.4, 37 responden menyatakan sangat setuju, sementara 92 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,248, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Kondisi penerangan membantu saya dalam bekerja”.

Pada item kode X1.5, 35 responden menyatakan sangat setuju, sementara 95 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, tidak ada

responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,240, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Sirkulasi udara yang memadai membuat saya nyaman dalam bekerja”.

Pada item kode X2.1, 24 responden menyatakan sangat setuju, sementara 89 responden menyatakan setuju, 18 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,015, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Saya dapat membina hubungan baik dengan atasan”.

Pada item kode X2.2, 23 responden menyatakan sangat setuju, sementara 93 responden menyatakan setuju, 16 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata responden jawaban adalah 4,038, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja”.

b. Variabel *Innovative Work Behavior* (Y)

dalam penelitian ini variabel *Innovative Work Behavior* dibentuk oleh tiga indikator yaitu inovasi pekerjaan, pengembangan layanan baru dan interaksi dengan pasien. Penjelasan mengenai variabel *Innovative Work Behavior* dapat dilihat dari Tabel 4.6 di bawah ini

Tabel 4.6
Deskripsi variabel *Innovative Work Behavior* (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		N		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1.1	21	15,8%	83	62,4%	28	21%	1	0,8%	0	0%	3,932
2	Y1.2	22	16,5%	79	59,4%	32	24,1%	0	0%	0	0%	3,925
3	Y1.3	19	14,3%	70	52,6%	44	33,1%	0	0%	0	0%	3,812
4	Y1.4	16	12%	74	55,6%	42	31,6%	1	0,8%	0	0%	3,789
5	Y2.1	24	18%	76	57%	33	25%	0	0%	0	0%	3,932
6	Y2.2	31	23,3%	82	61,7%	20	15%	0	0%	0	0%	4,083
7	Y2.3	23	17,2%	68	51,1%	41	30,8%	1	0,8%	0	0%	3,850
8	Y3.1	27	20,3%	103	77,4%	3	2,3%	0	0%	0	0%	4,180
9	Y3.2	23	17,3%	94	70,7%	15	11,3%	1	0,8%	0	0%	4,045
10	Y3.3	19	14,3%	83	62,4%	31	23,3%	0	0%	0	0%	3,910
11	Y3.4	27	20,3%	95	71,4%	11	8,3%	0	0%	0	0%	4,120
Rata-rata Frekuensi variabel Y = 3,962												

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan pada item kode Y1.1, 21 responden menyatakan sangat setuju, sementara 83 responden menyatakan setuju, 28 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,932, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya dapat menghasilkan ide-ide yang kreatif untuk memberikan pelayanan kepada pasien”.

Pada item kode Y1.2, 22 responden menyatakan sangat setuju, sementara 79 responden menyatakan setuju, 32 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata

jawaban responden adalah 3,925, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya mengomunikasikan ide-ide saya kepada orang lain”.

Pada item kode Y1.3, 19 responden menyatakan sangat setuju, sementara 70 responden menyatakan setuju, 44 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,812, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya mencari dan mendapatkan dana yang diperlukan untuk mengimplementasikan ide-ide baru”.

Pada item kode Y1.4, 16 responden menyatakan sangat setuju, sementara 74 responden menyatakan setuju, 42 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,789, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya membuat rencana dan jadwal yang diperlukan untuk mengimplementasikan ide-ide baru”.

Pada item kode Y2.1, 24 responden menyatakan sangat setuju, sementara 76 responden menyatakan setuju, 33 responden menyatakan netral, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,932, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Menyediakan ruang rawat inap dengan sistem satu kamar satu pasien”.

Pada item kode Y2.2, 31 responden menyatakan sangat setuju, sementara 82 responden menyatakan setuju, 20 responden menyatakan netral, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,083, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Pendaftaran pasien untuk berobat dapat dilakukan dengan internet”.

Pada item kode Y2.3, 23 responden menyatakan sangat setuju, sementara 68 responden menyatakan setuju, 41 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,850, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Menerima terapi untuk anak yang berkebutuhan khusus”.

Pada item kode Y3.1, 27 responden menyatakan sangat setuju, sementara 103 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,180, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya dapat menjalin komunikasi antara karyawan dengan pasien dengan senyuman”.

Pada item kode Y3.2, 23 responden menyatakan sangat setuju, sementara 94 responden menyatakan setuju, 15 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,045, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden

menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya memberikan waktu untuk pasien melakukan konsultasi langsung dengan tenaga medis”.

Pada item kode Y3.3, 19 responden menyatakan sangat setuju, sementara 83 responden menyatakan setuju, 31 responden menyatakan netral, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,910, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Tenag medis bersedia melayani konsultasi secara tidak langsung (via telepon)”.

Pada item kode Y4.3, 27 responden menyatakan sangat setuju, sementara 95 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,120, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya dapat menjaga kerahasiaan rekam medis pasien”.

c. Variabel Motivasi (Z)

Variabel motivasi dibentuk oleh dua indikator yaitu intern dan ekstern. Penjelasan mengenai variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 dibawah ini

Tabel 4.7
Deskripsi variabel Motivasi (Z)

Item	Jawaban Responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	30	22,6%	83	62,4%	20	15%	0	0%	0	0%	4,075
Z1.2	25	18,8%	74	55,6%	34	25,6%	0	0%	0	0%	3,932
Z1.3	15	11,3%	65	48,9%	51	38,3%	2	1,5%	0	0%	3,699

Lanjutan Tabel 4.7 Deskripsi variabel Motivasi (Z)

Z1.4	14	10,5%	62	46,6%	56	42,1%	1	0,8%	0	0%	3,699
Z2.1	23	17,3%	109	81,9%	0	0%	1	0,8%	0	0%	4,158
Z2.2	31	23,3%	100	75,2%	2	1,5%	0	0%	0	0%	4,218
Z2.3	29	21,8%	102	76,7%	2	1,5%	0	0%	0	0%	4,203
Z2.4	26	19,5%	105	79%	2	1,5%	0	0%	0	0%	4,180
Rata-rata Frekuensi variabel Z = 4,021											

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan pada item kode Z1.1, 30 responden menyatakan sangat setuju, sementara 83 menyatakan setuju, 20 responden menyatakan netral, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,075, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya bekerja untuk memiliki apa yang saya inginkan”.

Pada item kode Z1.2, 25 responden menyatakan sangat setuju, sementara 74 responden menyatakan setuju, 34 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,932, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya ingin memperoleh penghargaan di tempat kerja”.

Pada item kode Z1.3, 15 responden menyatakan sangat setuju, sementara 65 responden menyatakan setuju, 51 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,699, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya ingin memperoleh pengakuan di tempat kerja”.

Pada item kode Z1.4, 14 responden yang menyatakan sangat setuju, sementara 62 responden menyatakan setuju, 56 responden menyatakan netral, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,566, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan "Saya ingin mendapat kekuasaan di tempat kerja".

Pada item kode Z2.1, 23 responden menyatakan sangat setuju, sementara 109 responden menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,158, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan "Dengan kondisi lingkungan yang baik saya dapat menjalankan tugas dengan baik".

Pada item kode Z2.2, 31 responden menyatakan sangat setuju, sementara 100 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,218, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan "Kompensasi yang memadai mendorong saya menjalankan tugas dengan baik".

Pada item kode Z2.3, 29 responden menyatakan sangat setuju, sementara 102 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,203, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden

menyatakan setuju dengan pernyataan “Dengan arahan yang baik saya dapat menjalankan kerja dengan baik”.

Pada item kode Z2.4, 26 responden menyatakan sangat setuju, sementara 105 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,180, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Dengan adanya peraturan yang baik saya dapat menjalankan tugas dengan baik”.

4.1.4 Uji Instrumen

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Pengujian validitas menggunakan *Software* SPSS versi 16. Instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya $> 0,3$. Item yang nilai koefisiensinya lebih dari 0,3 dikatakan valid. Sedangkan item yang nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,3 dikatakan tidak valid dan item dapat dihapus.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
	Lingkungan Kerja (X)			
1		X1.1	0,655	Valid
2		X1.2	0,703	Valid
3		X1.3	0,561	Valid
4		X1.4	0,686	Valid
5		X1.5	0,710	Valid

Lanjutan Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

6		X2.1	0,632	Valid
7		X2.2	0,650	Valid
8	<i>Innovative Work Behavior (Y)</i>			
9		Y1.1	0,651	Valid
10		Y1.2	0,674	Valid
11		Y1.3	0,693	Valid
12		Y1.4	0,777	Valid
13		Y2.1	0,441	Valid
14		Y2.2	0,590	Valid
15		Y2.3	0,525	Valid
16		Y3.1	0,508	Valid
17		Y3.2	0,621	Valid
18		Y3.3	0,576	Valid
19		Y3.4	0,491	Valid
20	Motivasi (Z)			
21		Z1.1	0,608	Valid
22		Z1.2	0,691	Valid
23		Z1.3	0,679	Valid
24		Z1.4	0,626	Valid
25		Z2.1	0,588	Valid
26		Z2.2	0,668	Valid
27		Z2.3	0,627	Valid
28		Z2.4	0,632	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui nilai koefisien korelasi pada masing-masing variabel yaitu variabel lingkungan kerja (X), variabel *innovative work behaviour* (Y) dan variabel motivasi (Z) menunjukkan angka di atas 0,3. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pada tabel diatas dapat dikatakan valid.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas suatu instrument penelitian apakah instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji instrument juga digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap pertanyaan dianggap konsisten dari waktu ke waktu. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka dikatakan tidak valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
	Lingkungan Kerja (X)			
1		X1.1	0,851	Reliabel
2		X1.2	0,844	Reliabel
3		X1.3	0,869	Reliabel
4		X1.4	0,848	Reliabel
5		X1.5	0,846	Reliabel
6		X2.1	0,854	Reliabel
7		X2.2	0,851	Reliabel
8	<i>Innovative Work Behavior (Y)</i>			
9		Y1.1	0,867	Reliabel
10		Y1.2	0,865	Reliabel
11		Y1.3	0,864	Reliabel
12		Y1.4	0,858	Reliabel
13		Y2.1	0,881	Reliabel
14		Y2.2	0,871	Reliabel
15		Y2.3	0,876	Reliabel
16		Y3.1	0,876	Reliabel
17		Y3.2	0,869	Reliabel
18		Y3.3	0,872	Reliabel

Lanjutan Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

19		Y3.4	0,877	Reliabel
20	Motivasi (Z)			
21		Z1.1	0,857	Reliabel
22		Z1.2	0,847	Reliabel
23		Z1.3	0,849	Reliabel
24		Z1.4	0,856	Reliabel
25		Z2.1	0,860	Reliabel
26		Z2.2	0,852	Reliabel
27		Z2.3	0,856	Reliabel
28		Z2.4	0,856	Reliabel

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yaitu variabel lingkungan kerja (X), variabel *innovative work behaviour* (Y) dan variabel motivasi (Z) menunjukkan angka di atas 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel atau konsisten dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam penelitian merupakan model linier atau tidak linier. Model dapat dinyatakan linier apabila nilai signifikan $f < 0,05$. Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Sig	Variabel Dependen
Lingkungan Kerja (X)	0,000	<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)
<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0,000	Motivasi (Z)
Motivasi (Z)	0,000	<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 4.10 dapat diketahui Uji linieritas terpenuhi dengan nilai signifikan $< 0,05$. Lingkungan kerja (X) memiliki hubungan linier dengan *innovative work behaviour* (Y) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$. Lingkungan kerja (X) memiliki hubungan linier dengan motivasi (Z) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$. Motivasi (Z) memiliki hubungan dengan *innovative work behaviour* (Y) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$.

4.1.6 Evaluasi Model

4.1.6.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian model pengukuran (*outer model*) melalui uji *convergent validity* dan *diskriminan validity*, berikut merupakan hasil uji *convergent* dan *diskriminan validity*.

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan model pengukuran yang menunjukkan hubungan antar item dengan variabel lainnya. Setiap indikator dinyatakan telah memenuhi kriteria apabila nilai *loading factor* yang dihasilkan $> 0,5$. *Loading factor* menunjukkan bobot dari item ataupun indikator sebagai pengukur dari variabel. Indikator yang memiliki *loading factor* yang besar menunjukkan bahwa

indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang paling kuat. Berikut ini merupakan nilai *loading factor* yang terdapat dalam Tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Nilai Convergent Validity

Variabel	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Lingkungan Kerja (X)	X1.1	0,744	Valid
	X1.2	0,795	Valid
	X1.3	0,690	Valid
	X1.4	0,768	Valid
	X1.5	0,786	Valid
	X2.1	0,757	Valid
	X2.2	0,767	Valid
Variabel	Hasil Uji		Keterangan
	Pengaruh	Loading Factor	
Innovative Work Behavior (Y)	Y1.1	0,798	Valid
	Y1.2	0,800	Valid
	Y1.3	0,795	Valid
	Y1.4	0,843	Valid
	Y2.1	0,401	Tidak Valid
	Y2.2	0,560	Valid
	Y2.3	0,494	Tidak Valid
	Y3.1	0,720	Valid
	Y3.2	0,626	Valid
	Y3.3	0,612	Valid
	Y3.4	0,328	Tidak Valid
Variabel	Hasil Uji		Keterangan
	Pengaruh	Loading Factor	

Lanjutan Tabel 4.11 Hasil Nilai *Convergent Validity*

Motivasi (Z)	Z1.1	0,665	Valid
	Z1.2	0,705	Valid
	Z1.3	0,673	Valid
	Z1.4	0,626	Valid
	Z2.1	0,710	Valid
	Z2.2	0,838	Valid
	Z2.3	0,832	Valid
	Z2.4	0,830	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Dari hasil Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa ada beberapa item yang tidak memenuhi syarat sehingga item tersebut di hapus dan diuji ulang.

Tabel 4.12
Hasil Uji Pengujian Ulang Loading Factor

Lingkungan Kerja (X)	Hasil Uji	
	Item	Loading Factor
Lingkungan Kerja Fisik	X1.1	0,743
	X1.2	0,795
	X1.3	0,689
	X1.4	0,768
	X1.5	0,786
Lingkungan Kerja Non Fisik	X2.1	0,759
	X2.2	0,768
<i>Innovative Work Behavior (Y)</i>	Hasil Uji	
	Pengaruh	Loading Factor
Inovasi Pekerjaan	Y1.1	0,816
	Y1.2	0,815
	Y1.3	0,806
	Y1.4	0,847
Pengembangan Layanan	Y2.2	0,517

Lanjutan Tabel 4.12 Hasil Pengujian Ulang Loading Factor

Interaksi Dengan Pasien	Y3.1	0,662
	Y3.2	0,717
	Y3.3	0,620
	Y3.4	0,605
Motivasi	Hasil Uji	
	Pengaruh	Loading Factor
Intern	Z1.1	0,664
	Z1.2	0,704
	Z1.3	0,670
	Z1.4	0,623
Ekstern	Z2.1	0,711
	Z2.2	0,839
	Z2.3	0,833
	Z2.4	0,831

Sumber: Data diolah 2020

Dari hasil Tabel 4.12 dapat diketahui variabel lingkungan kerja pada penelitian ini terdiri dua indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua indikator tersebut merefleksikan dan membentuk konstruk lingkungan kerja. Temuan dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut signifikan membentuk lingkungan kerja dengan nilai *loading factor* diatas 0,5. Lingkungan kerja non fisik merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item X1.2 sebesar 0,795 dan item X1.5 sebesar 0,786. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika seorang karyawan berada di lingkungan kerja harus disesuaikan dengan lingkungan kerja fisik yang ada disekitarnya.

Variabel *innovative work behavior* pada penelitian ini terdiri dari tiga indikator yaitu inovasi pekerjaan, pengembangan layanan baru dan interaksi

dengan pasien. Ketiga indikator tersebut merefleksikan dan membentuk konstruk *innovative work behaviour*. Temuan dari analisis tersebut menunjukkan bahwa dari ketiga indikator signifikan membentuk *innovative work behaviour* dengan nilai *loading factor* di atas 0,5. Inovasi pekerjaan merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item Y1.4 sebesar 0,847 dan item Y1.1 sebesar 0,816. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki *innovative work behaviour* harus disesuaikan dengan inovasi pekerjaan yang ada.

Variabel motivasi pada penelitian ini terdiri dari dua indikator yaitu intern dan ektern. Kedua indikator tersebut merefleksikan dan membentuk konstruk motivasi. Temuan dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa dari kedua indikator signifikan membentuk motivasi dengan nilai *loading factor* di atas 0,5. Ekstern merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item Z2.2 sebesar 0,839 dan item X2.3 sebesar 0,833. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika seseorang mendapat motivasi harus disesuaikan dengan faktor ekstern yang ada.

Pengujian validitas dengan *convergent validity* adalah dengan membandingkan nilai *Square Root of Average Variance* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya dalam model yang digunakan. Nilai akar kuadrat AVE variabel yang lebih besar dari korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya menunjukkan bahwa variabel laten tersebut adalah valid dan dapat disertakan dalam model. Selain itu

dapat digunakan pula ketentuan bahwa nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 telah di anggap valid.

Tabel 4.13
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE	\sqrt{AVE}	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X)	0,576	0,759	Valid
2	<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0,519	0,720	Valid
3	Motivasi (Z)	0,546	0,739	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan hasil Tabel 4.13 tersebut menunjukkan ke semua indikator pada setiap variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5 hal ini diartikan bahwa secara keseluruhan indikator-indikator yang dibangun mampu dengan tepat dan cermat (valid) dalam menjelaskan variabel-variabelnya.

2. *Diskriminant Validity*

Validitas diskriminan terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruyang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang tidak berkorelasi (Hartono *dalam* Abdillah & Jogiyanto, 2015:195). Pengujian ini bisa dilakukan dengan memakai nilai *cross loading* untuk memeriksa kevalidan instrument dalam merefleksikan variabel laten. Hasil uji *discriminant validity* dalam penelitian ini ada adalah sebagai berikut.

Tabel 4.14
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Lingkungan Kerja	Innovative Work Behavior	Motivasi
X1.1	0,743	0,316	0,411
X1.2	0,795	0,510	0,438
X1.3	0,689	0,487	0,374
X1.4	0,768	0,399	0,338
X1.5	0,786	0,141	0,301
X2.1	0,759	0,514	0,354
X2.2	0,768	0,522	0,412
Y1.1	0,551	0,816	0,435
Y1.2	0,482	0,815	0,393
Y1.3	0,424	0,806	0,262
Y1.4	0,455	0,847	0,294
Y2.2	0,234	0,517	0,285
Y3.1	0,507	0,662	0,427
Y3.2	0,436	0,717	0,346
Y3.3	0,214	0,620	0,260
Y3.4	0,432	0,605	0,482
Z1.1	0,396	0,316	0,664
Z1.2	0,387	0,311	0,704
Z1.3	0,272	0,346	0,670
Z1.4	0,227	0,241	0,623
Z2.1	0,348	0,286	0,711
Z2.2	0,336	0,435	0,839
Z2.3	0,438	0,473	0,833
Z2.4	0,451	0,503	0,831

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.14, menunjukkan bahwa nilai dari *cross loading* pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *cross loading* yang ada

pada variabel laten lainnya. sehingga bisa disimpulkan bahwa hasil instrument penelitian ini secara diskriminan dianggap valid, karena semua nilai indikator lebih besar dari pada 0,5.

3. *Composite Reability*

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency reliability* adalah dengan mengukur tingkat reliabilitas pada kelompok indikator terhadap variabel laten yang dibentuk. Pengukuran tersebut bisa dilihat melalui nilai *cronbach's alpha coefficients* dan *composite reliability coefficients*, dimana jika nilai *alpha cronbach* dan *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0,0600 menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas kelompok indikator terhadap variabel laten.

Berdasarkan hasil pengujian *internal consistency reliability* pada variabel laten yang digunakan dalam model, dimana nilai tersebut di atas *alpha cronbach* 0,600. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten dan dapat dipercaya atau reliable menggambarkan model penelitian.

Berdasarkan nilai indikator pada setiap masing-masing variabel laten menunjukkan baik nilai *alpha cronbach* dan nilai *Composite reliability* yang lebih besar dari 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi aspek *internal consistency reliability* dan dapat digunakan dalam model atau dengan kata lain bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten dan dapat dipercaya atau reliable merepresentasikan variabel laten. Hasil pengujian dijelaskan dalam Tabel 4.15 sebagai berikut.

Tabel 4.15
Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
1	Lingkungan Kerja	0,877	0,880	0,905	0,576
2	<i>Innovative Work Behavior</i>	0,880	0,893	0,905	0,519
3	Motivasi	0,881	0,898	0,905	0,546

Sumber: Data diolah 2020

4.1.6.2 Hasil Inner Model atau Measure of Fit Structural Model

Pengujian kelayakan model secara struktural diukur dengan menggunakan *R-squared* dan *Goodness of Fit* (GoF) yang setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur atau pada PLS. Nilai R squared menunjukkan total keragaman dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model struktural. Nilai *Q-squared* berkisar dari -1 sampai 1, di mana semakin besar nilai *Q-squared* (mendekati satu), maka semakin besar keragaman total yang dapat dijelaskan oleh model. Nilai *R-squared* merupakan koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa besar presentase variansi konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan mempengaruhinya (eksogen).

Nilai *R-squared* yang semakin tinggi menunjukkan model penelitian semakin baik. Nilai *R-squared* hanya ada untuk variabel atau konstruk endogen. Berdasarkan pengujian kelayakan model diperoleh nilai *r-squared* untuk *innovative work behaviour* (Y) sebesar 0,423 dan motivasi (Z) sebesar 0,249. Dengan demikian dapat dimaknai sebagai berikut:

1. R-squared untuk *innovative work behaviour* (Y) sebesar 0,423 berarti bahwa variansi *innovative work behaviour* dapat dijelaskan sebesar 42,3% oleh variansi lingkungan kerja.
2. R-squared untuk motivasi (Z) sebesar 0,249 berarti bahwa untuk motivasi sebesar 24,9% dapat dijelaskan oleh variansi lingkungan kerja

Tabel 4.16
Nilai R-square dan Adj-square

No	Variabel	R Square	R Aquare Adjusted
1	<i>Innovative Work Behavior</i>	0,423	0,415
2	Motivasi	0,249	0,244

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.16, R-square variabel *innovative work behaviour* sebesar 0,423 atau 42,3%. Artinya bahwa variabel *innovative work behaviour* dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sebesar 42,3% dan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai r-square motivasi sebesar 0,249 atau 24,9%. Artinya bahwa variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sebesar 24,9% dan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya adalah pengujian nilai *Goodness of Fit model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2) (Supriyanto & Maharani, 2013:373). Sebagaimana perhitungan dibawah ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) \quad (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,423) \quad (1 - 0,249)$$

$$Q^2 = 1 - (0,433)$$

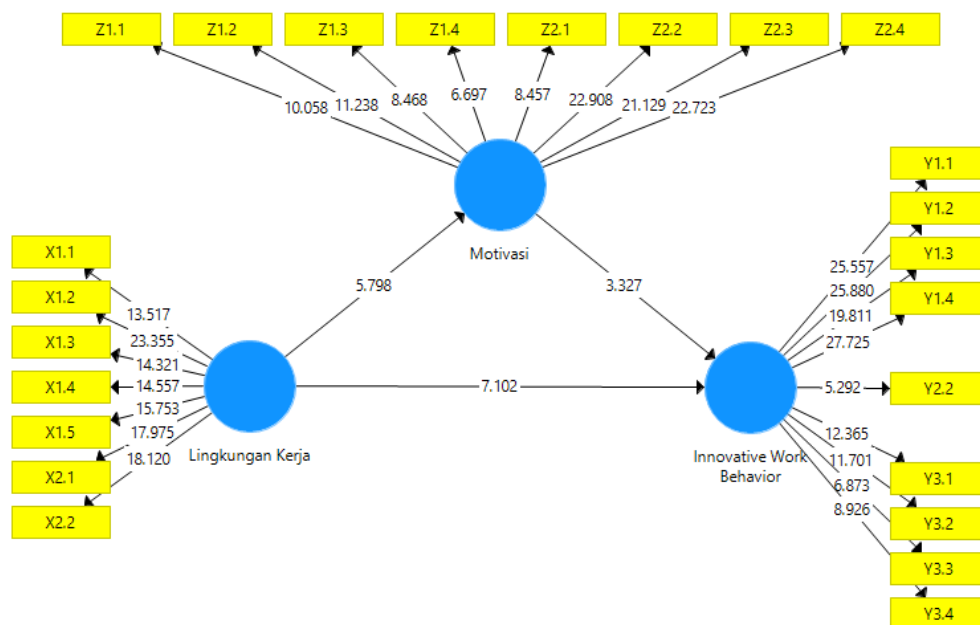
$$Q^2 = 0,567$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka model tersebut diketahui bahwa nilai Q^2 adalah sebesar 0,567 atau 56,7%. Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terkandung dalam model penelitian ini.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis berupa gambar maupun nilai yang terdapat dalam *output path coefficient* dan *indirect effect*. Dibawah ini akan dipaparkan secara jelas mengenai pengujian hipotesis.

Gambar 4.1
Gambar Pengujian Hipotesis



Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan pada pengujian gambar hipotesis pada gambar 4.1 tersebut, maka dapat diketahui bahwa:

1. Variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh t statistics terhadap *innovative work behaviour* (Y) sebesar 7,102.

2. Variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh t statistics terhadap motivasi (Z) sebesar 5,798.
3. Variabel motivasi (Z) memiliki pengaruh t statistics terhadap *innovative work behaviour* (Y) sebesar 3,327.

Tabel 4.17
Pengujian Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja -> <i>Innovative Work Behavior</i>	0,469	0,477	0,066	7,102	0,000
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0,499	0,506	0,086	5,798	0,000
Motivasi-> <i>Innovative Work Behavior</i>	0,274	0,273	0,083	3,327	0,001

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *innovative work behavior* dengan nilai koefesien jalur 0,469 dengan arah positif. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi dengan nilai koefesien jalur sebesar 0,499 dengan arah positif. Motivasi berpengaruh langsung terhadap *innovative work behavior* dengan nilai koefesien jalur sebesar 0,274 dengan jalur positif.

H1 : lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *innovative work behavior*

Hasil pengaruh lingkungan kerja terhadap *innovative work behavior* diperoleh nilai koefesien jalur sebesar 0,469 dengan arah positif. Koefesien jalur

positif berarti lingkungan kerja memiliki hubungan searah terhadap *innovative work behavior*. Hasil diperoleh nilai t statistic sebesar $7,102 > 1,96$ dengan nilai p value $0,000 < 0,005$. Maka lingkungan kerja secara langsung mampu meningkatkan *innovative work behavior*. Hal ini berarti **H1 diterima**.

Tabel 4.18
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> <i>Innovative Work Behavior</i>	0,137	0,137	0,047	2,930	0,004

Sumber: data diolah 2020

H2 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap *innovative work behavior* melalui motivasi

Berdasarkan pengujian antara variabel di atas membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *innovative work behavior* melalui motivasi. Hasil koefisien jalur lingkungan kerja terhadap *innovative work behavior* melalui motivasi secara tidak langsung sebesar 0,137. Hasil nilai t statistic sebesar $2,930 > 1,96$ dengan nilai p value sebesar $0,004 < 0,005$. Maka lingkungan kerja secara tidak langsung mampu meningkatkan *innovative work behavior*. Hal ini berarti **H2 diterima**.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap *Innovative Work Behavior*

Berdasarkan hasil dari *inner mode*, diketahui bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behaviour* (Y). Hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,469, t statistics sebesar 7,102 dengan *p-value* sebesar 0,000 masih di bawah 0,5 sehingga dapat dikatakan berpengaruh positif signifikan. Oleh karena itu, semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi juga *innovative work behaviour*-nya. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja rendah maka akan semakin rendah pula *innovative work behaviour*-nya.

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja terdiri dari 2 indikator antara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan nilai pada *loading factor* indikator lingkungan kerja non fisik adalah yang tertinggi dengan nilai item sebesar 0,795. Sehingga indikator lingkungan kerja fisik adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel lingkungan kerja.

Variabel *Innovative Work Behavior* dalam penelitian ini terdiri dari 3 indikator antara lain inovasi pekerjaan, pengembangan layanan baru dan interaksi dengan pasien. Berdasarkan pada nilai *loading factor* indikator inovasi pekerjaan adalah yang tertinggi dengan nilai 0,847. Sehingga indikator inovasi kerja adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel *innovative work behaviour*.

Hasil jawaban responden mengenai penelitian pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang menunjukkan terjadi kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar tempat kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang dapat berefek pada peningkatan perilaku kerja inovatif baik bagi karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja pada karyawan dan meningkatkan perilaku kerja inovatif yang baik.

Dari hasil penelitian di atas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nando dkk. (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovasi. Hasil dari penelitian terdahulu ini mendukung terhadap pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan *innovative work behaviour* yang ada di dalam Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Li dan Zheng *dalam* (Ismullah, 2018), bahwasanya faktor perilaku kerja inovatif terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat yang dimiliki individu untuk berpartisipasi dalam memunculkan perilaku kerja inovatif. Dan faktor eksternal yaitu faktor yang menyacu pada kondisi lingkungan tempat individu bekerja. Maka dari itu lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam memenuhi perilaku kerja inovatif dengan baik.

Menurut Kleysen dan streen *dalam* (Kresnandito & Fajrianti, 2012) perilaku kerja inovatif adalah keseluruhan perilaku seseorang yang mengacu pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari suatu hal yang baru dan dapat menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu hal yang baru dan

menguntungkan dapat meliputi pengembangan ide-ide baru ataupun perubahan dalam prosedur administratif untuk bertujuan meningkatkan kualitas kerja atau implementasi ide-ide yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas.

Manusia sebagai makhluk yang paling sempurna dengan memiliki akal pikiran, diharapkan dapat mengelola lingkungan tersebut menjadi lebih bermanfaat tanpa harus merusaknya. Lingkungan hidup tersebut selayaknya digunakan sebagai sumber untuk kelangsungan hidup umat manusia dan makhluk hidup yang lain. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Ali Imran ayat 159 yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkal kepada Allah. Seseungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.

Pada ayat di atas dapat disimpulkan bahwa atasan berperan dalam memberikan teladan bagi orang-orang di lingkungannya dan bersikap ramah serta penyayang kepada semua orang. Tidak hanya atasan, karyawan yang lain juga harus bersikap lemah lembut, sopan dan saling memaafkan. Dan musyawarah adalah sebagai penghubung antara karyawan satu dengan yang lain agar tidak terjadi kesalahpahaman serta bermusyawarah adalah jalan untuk penyelesaian suatu masalah. Sehingga dengan itu lingkungan aka tetap kondusif serta pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

Menurut Muhni (2014: 21) menyatakan bahwa di dalam hadist yang diriwayatkan oleh At-Turmuzi tentang lingkungan kerja, Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكِرَامَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَظَفُّوا
بِئُوتُكُمْ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulai (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu*”.

Hadist di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah SWT sangat menyukai kebersihan serta anjuran bagi manusia untuk selalu menjaga lingkungan agar terlihat indah dan bersih. Hal tersebut berkaitan dengan lingkungan kerja fisik. Apabila hal tersebut telah diterapkan maka akan timbul lingkungan yang nyaman dan timbul ketenangan bagi mereka yang selalu menjaganya. Begitu pula pada lingkungan kerja para karyawan harus senantiasa menciptakan kenyamanan dengan selalu menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan, sehingga kenyamanan dalam bekerja dapat dirasakan serta dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *innovative work behaviour* ini memiliki pengaruh yang besar dari pada melalui variabel motivasi. Artinya lingkungan kerja lebih efektif dan lebih baik memberikan pengaruh langsung terhadap karyawan dengan cara memberikan kenyamanan di sekitar lingkungan tempat karyawan untuk melakukan pekerjaan baik secara fisik maupun non fisik. Sehingga kenyamanan yang didapat oleh karyawan akan lebih bisa meningkatkan *innovative work behaviour*, dari pada akan melakukan motivasi terlebih dahulu.

Maka lingkungan kerja yang diterapkan langsung oleh rumah sakit akan lebih mampu meningkatkan *innovative work behaviour* pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang.

4.2.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap *Innovative Work Behavior* Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil dari nilai *inner model*, diketahui bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior* (Y) melalui motivasi (Z). hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,137, t statistic sebesar 2,930 dengan nilai *p value* sebesar 0,004 masih di bawah 0,5 sehingga dapat dikatakan berpengaruh positif signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja terhadap *innovative work behavior* melalui motivasi pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang.

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja terdiri dari 2 indikator antara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan nilai pada *loading factor* indikator lingkungan kerja non fisik adalah yang tertinggi dengan nilai item sebesar 0,795. Sehingga indikator lingkungan kerja fisik adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel lingkungan kerja.

Variabel motivasi dalam penelitian ini terdiri dari 2 indikator antara lain intern dan ekstern. Berdasarkan nilai pada *loading factor* indikator ekstern adalah yang tertinggi dengan nilai 0,839. Sehingga indikator ekstern adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel motivasi.

Variabel *Innovative Work Behavior* dalam penelitian ini terdiri dari 3 indikator antara lain inovasi pekerjaan, pengembangan layanan baru dan interaksi dengan pasien. Berdasarkan pada nilai *loading factor* indikator inovasi pekerjaan adalah yang tertinggi dengan nilai 0,847. Sehingga indikator inovasi kerja adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel *innovative work behaviour*.

Penelitian yang dilakukan Sari & Aziz (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Moulana et al., 2017) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja. Pada teori dan hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwasanya lingkungan kerja disekitar tempat kerja seperti hubungan kerja, iklim kerja, kondisi kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pemicu dasar kenyamanan seseorang dalam bekerja.

Lingkungan Kerja menurut (Pawirosumarto et al. 2017:3) lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana seluruh karyawan dapat melakukan aktivitas, di mana mereka dapat memberikan dampak positif ataupun negatif bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya, maka akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud adalah mencakup antara lain

hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Sutrisno (2009:116) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari faktor intern dan ekstern. Salah satu faktor ekstern yaitu kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yu et al., 2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki prediktor signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, yang mana pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi adalah faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan tingkat perilaku kerja inovatif yang cukup tinggi. Pada teori dan hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Menurut Li dan Zheng *dalam* (Ismullah, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior* yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu atau motivasi dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja. Maksud lingkungan kerja disini adalah terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan *innovative work behavior*. Lingkungan

kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan *innovative work behavior*. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan *innovative work behavior* dan akhirnya menurunkan motivasi karyawan.

Hasil jawaban dari responden mengenai penelitian pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang menunjukkan terjadinya kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar tempat kerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat berefek pada peningkatan perilaku kerja inovatif. Begitu pula Motivasi memungkinkan karyawan untuk lebih memperhatikan dan mengarahkan upaya lebih dalam, memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Afsar et al. (2019) menyatakan perilaku kerja inovatif sebagai hasil dari seperangkat perilaku yang terkait dengan penciptaan ide, dukungan ide dan implementasi ide. Perilaku kerja inovatif merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebagaimana firman Allah dalam Surah An-Nisa' ayat 32 sebagai berikut:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لِلنِّسَاءِ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا وَإِسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang di karuniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

Setiap manusia mendapat bagian yang telah dilakukan di tetapkan, sesuai dengan tabiat perbuatan dan haknya. Maka hendaknya masing-masing berharap dan berusaha agar karunianya ditambah oleh Allah dengan mengembangkan bakat dan memanfaatkan kelebihan yang dititipkan Allah kepadanya. Allah Maha Mengetahui segala sesuatu dan memberikan kepada setiap jenis makhluk sesuatu yang sesuai dengan kejadiannya.

Melihat perkembangan perusahaan dengan cara melihat perilaku kerja inovatif dan kemampuan hasil yang didapatkan dapat dijadikan tolak ukur dan evaluasi untuk memperbaiki kualitas perusahaan. Untuk menciptakan perilaku kerja inovatif dapat dilihat dari hadist yang diriwayatkan oleh HR Thabrani sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتِقَنَهُ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).*” (HR Rhabrani).

Hadist di atas mengajarkan bahwa apapun yang dilakukan hendaknya dengan manajemen yang baik. Dimulai dengan perencanaan agar pelaksanaan yang tepat, terarah, jelas dan tuntas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perilaku kerja inovatif dan upaya mereka diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Karyawan yang menunjukkan perilaku kerja inovatif yang baik akan diberikan bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini telah dijelaskan kesimpulan atas hasil pengujian berdasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis. Dalam bab ini juga memberikan saran atas dasar hasil penelitian. Kesimpulan dan saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan dari hasil analisis, lingkungan kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behaviour* (Y). Dimana lingkungan kerja lebih efektif dan lebih baik memberikan pengaruh langsung terhadap karyawan dengan cara memberikan kenyamanan di sekitar lingkungan tempat karyawan untuk melakukan pekerjaan baik secara fisik maupun non fisik. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan Rumah Sakit Permata Bunda Malang akan meningkatkan *innovative work behaviour* karyawan.
2. Berdasarkan dari hasil analisis, lingkungan kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior* (Y) melalui motivasi (Z). berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel *innovative work behavior* yang dimediasi oleh motivasi. Hal tersebut dikarenakan adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga dapat mendorong semangat *innovative work behavior* karyawan. Bahwa karyawan yang semangat dan termotivasi untuk bekerja lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak termotivasi.

5.2 Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan dari analisis yang dilakukan maka terdapat beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan agar sedapat mungkin menciptakan suasana yang nyaman, sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Diharapkan gangguan lingkungan kerja seperti kurangnya penerangan, bau-bauan, kebisingan dan kegaduhan yang disebabkan oleh pasien maupun pengunjung pasien, tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Hadist

Abdulah, Wahyuningrum & Widiyanto (2012). Dampak *Self Efficacy* terhadap Perilaku Inovasi Apoteker di Rumah Sakit. *Jurnal farmasi Klinik Indonesia*, 1 (2), 49-55.

Aditya, D., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(3), 1801–1830.

Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). *The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior*. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>

Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). *Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate*. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>

Ahmad, Tohardi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Manju

Cahyani, Putri Esti. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh *Employee Engagement*. *Skrpsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri, Malang.

Chatchawan, R., Trichandhara, K., & Rinthaisong, I. (2017). Factors Affecting Innovative Work Behavior of Employees in Local Administrative Organizations in the South of Thailand. *International Journal of Social Sciences and Management*, 4(3), 154–157. <https://doi.org/10.3126/ijssm.v4i3.17755>

Conrad, D., Ghosh, A., & Isaacson, M. (2015). Employee motivation factors. *International Journal of Public Leadership*, 11(2), 92-106.

Diana, Ilfi Nur. (2012). *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN_Maliki Press.

Galih Saputro, A. F. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3 (3), 9. Retrieved from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/730711>

Ghozali, Imam. 2011. *Structura Equation Modeling Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Undip

- Hadari Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ismullah, Arifah Nur. (2018). Peran Kepemimpinan Autentik dan Modal Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Kresnandito, A. P., & Fajrianti. (2012). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 78–85.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhni. (2014). Penciptaan Lingkungan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Malang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Muslichati, Ela Zakiya. (2015). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Inovasi Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Rumah Sakit Buah Hati Di Kabupaten Kudus. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif. *Jurnal Ekoonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 211–215.
- Park, Y. K., Yoon, S. W., & Kim, J. (2014). *Learning organization and innovative behavior The mediating effect of work engagement*. 38(1), 75–94. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2013-0040>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Rivai, Vietzal (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Cheema, S., & Javed, F. (2019). Leader-member exchange and innovative work behavior: *The role of creative process engagement, core self-evaluation, and domain knowledge* . *European Journal of Innovation Management*. 22(1), 105-124. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2017-0158>
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. *Osfpreprints*, 1–18. <https://doi.org/10.31219/OSF.IO/M8PN3>
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setioko, Sigit. (2017). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Ahmad Yani Kota Metro. *Jurnal Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 8(2), 193-201.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Solimun. 2012. *Permodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS*. Fakultas MIPA. Universitas Brawijaya
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP
- Yu, M. C., Zheng, X. T., Wang, G. G., Dai, Y., & Yan, B. (2018). When does motivation to learn reduce innovative behavior? An examination of mediated-moderation model. *Baltic Journal of Management*, 13(4), 564–581. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2017-0279>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi data hasil kuisisioner
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 5 : Hasil uji SmartPLS
- Lampiran 6 : Surat Penelitian
- Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 8 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 9 : Biodata Peneliti



Lampiran 1 : Kuisisioner penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DIMEDIASI MOTIVASI PADA RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA MALANG”

Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Saya Sofyan Aldi (16510033) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Innovative Work Behavior* Dimediasi Motivasi Pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang”. Maka dari itu, saya mohon kesediaan dari responden untuk mengisi kuisisioner ini dengan lengkap dan benar. Semua informasi yang saya terima dari hasil kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis saja.

Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Sofyan Aldi

16510033

I. IDENTITAS RESPONDEN

Tolong di isi dengan tanda (√)

Nama Responden (*boleh tidak diisi*) :

Bagian/Jabatan :

Usia :

Masa Kerja :

Jenis Kelamin : Laki-Laki ()

Perempuan ()

Pendidikan : SMA/SMK () S2 ()

D3 () Lain-lain ()

S1 ()

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang menurut anda sesuai dengan pendapat anda.

Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. LINGKUNGAN KERJA (X)

LINGKUNGAN KERJA FISIK	SS	S	N	TS	STS
1. Dengan sarana prasarana yang baik saya dapat menjalankan tugas dengan baik.					
2. Saya selalu menjaga kebersihan.					
3. Saya terganggu dengan suara bising					

saat bekerja.					
4. Kondisi penerangan membantu saya dalam bekerja.					
5. Sirkulasi udara yang memadai membuat saya nyaman dalam bekerja.					
LINGKUNGAN NON FISIK					
1. Saya dapat membina hubungan baik dengan atasan.					
2. Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.					

B. INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (Y)

INOVASI PEKERJAAN	SS	S	N	TS	STS
1. Saya dapat menghasilkan ide-ide yang kreatif untuk memberikan pelayanan kepada pasien.					
2. Saya mengomunikasikan ide-ide saya kepada orang lain.					
3. Saya mencari dan mendapatkan dana yang diperlukan untuk mengimplementasikan ide-ide baru.					
4. Saya membuat rencana dan jadwal yang diperlukan untuk mengimplementasikan ide-ide baru.					
PENGEMBANGAN LAYANAN BARU					
1. Menyediakan ruang rawat inap dengan sistem satu kamar satu pasien.					
2. Pendaftaran pasien untuk berobat dapat dilakukan dengan internet.					
3. Menerima terapi untuk anak yang					

berkebutuhan khusus.					
INTERAKSI DENGAN PASIEN					
1. Saya dapat menjalin komunikasi antara karyawan dengan pasien dengan senyuman.					
2. Saya memberikan waktu untuk pasien melakukan konsultasi langsung dengan tenaga medis.					
3. Tenaga medis bersedia melayani konsultasi secara tidak langsung (via telepon).					
4. Saya dapat menjaga kerahasiaan rekam medis pasien.					

C. MOTIVASI (Z)

INTERN	SS	S	N	TS	STS
1. Saya bekerja untuk memiliki apa yang saya inginkan.					
2. Saya ingin memperoleh penghargaan di tempat kerja.					
3. Saya ingin memperoleh pengakuan di tempat kerja.					
4. Saya ingin mendapat kekuasaan di tempat kerja.					
EKTERN					
1. Dengan kondisi lingkungan yang baik saya dapat menjalankan tugas dengan baik.					
2. Kompensasi yang memadai mendorong saya menjalankan tugas dengan baik.					

3. Dengan arahan yang baik saya dapat menjalankan kerja dengan baik.					
4. Dengan adanya peraturan yang baik saya dapat menjalankan tugas dengan baik.					



Lampiran 2 : Tabulasi data hasil kuisisioner

Variabel Lingkungan Kerja (X)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2
1	4	3	2	4	4	4	4
2	4	3	2	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4
5	5	5	3	5	5	5	5
6	4	3	4	4	4	4	4
7	5	5	5	4	4	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	4	4	4	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	2	4	4	4	4
15	2	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	4	4	5
23	5	4	5	5	5	4	4
24	5	5	5	5	5	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4

28	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	5	5	5	5	4
30	4	4	4	4	4	4	5
31	4	5	4	3	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	3	3
41	5	5	5	5	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4
43	4	3	4	4	4	4	4
44	4	4	3	4	4	4	4
45	5	5	5	4	4	4	4
46	4	4	4	5	5	4	4
47	4	4	4	4	4	3	3
48	4	4	4	4	4	3	3
49	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	5	5	5	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5
55	4	3	2	4	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4

58	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5	4	4
62	4	3	5	5	5	3	4
63	4	4	5	5	5	4	5
64	5	5	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	3	3
66	4	3	4	4	4	3	3
67	4	4	4	4	4	3	3
68	4	3	3	3	3	2	2
69	4	4	4	4	4	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4
71	4	3	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	5	5
74	4	5	3	5	5	4	4
75	4	4	3	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4
77	5	5	5	5	5	4	4
78	5	5	5	4	5	4	4
79	5	5	4	4	4	4	4
80	5	5	5	5	5	4	4
81	4	3	2	4	4	4	4
82	5	4	3	4	5	4	4
83	4	4	5	4	4	4	4
84	5	5	5	4	4	5	4
85	5	4	4	4	4	3	3
86	5	5	5	4	4	3	3
87	5	5	5	4	5	4	4

88	4	5	5	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	3	3
90	4	4	4	4	4	3	3
91	5	5	4	5	5	4	4
92	4	4	4	5	5	4	4
93	4	4	4	5	5	5	5
94	4	4	4	5	5	4	4
95	5	5	5	5	5	4	4
96	4	4	4	4	4	5	5
97	5	5	5	5	5	5	5
98	4	4	4	4	4	3	3
99	4	4	4	3	3	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	3	3
104	4	4	4	4	4	5	4
105	4	4	3	5	5	4	4
106	4	3	4	5	4	5	4
107	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4
109	5	5	4	4	4	5	5
110	4	4	4	5	4	3	3
111	4	4	4	4	4	3	3
112	4	4	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	4
114	3	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4
117	5	5	5	5	5	5	5

118	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4
120	3	3	4	4	4	2	4
121	4	4	4	4	4	4	4
122	5	5	5	5	5	5	5
123	4	4	4	4	4	4	4
124	5	5	5	5	5	5	5
125	5	5	5	5	5	5	5
126	4	3	4	4	4	4	4
127	4	4	2	3	3	4	4
128	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	4	4	4
130	5	5	5	5	4	4	4
131	4	4	4	4	4	4	4
132	5	5	5	5	5	5	5
133	4	4	4	4	4	4	4

Variabel *Innovative Work Behavior* (Y)

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	5
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4
6	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
7	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4
8	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5

12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4
23	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
24	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
30	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
31	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
38	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4
39	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
41	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4

42	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
50	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
51	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4
52	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
53	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4
54	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5
55	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
56	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
58	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
61	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
62	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
63	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
64	4	3	3	3	4	5	3	4	2	3	4
65	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
66	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
67	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
68	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4

72	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
73	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
74	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5
75	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5
76	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
77	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
78	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
79	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
80	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
81	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
82	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5
83	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
84	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
85	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
87	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5
89	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4
92	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
93	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5
94	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
96	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5
97	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4
98	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
99	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

102	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
103	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5
110	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
111	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
124	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	5
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
127	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
128	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
129	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
130	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4
131	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

132	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5
133	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3

Variabel Motivasi (Z)

Responden	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z3.4
1	4	4	3	3	4	4	4	4
2	4	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	3	4	4	4	4
7	5	5	5	4	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	3	3	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	5	4	4
13	4	4	4	4	4	5	4	5
14	4	4	3	3	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	4	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	5	5	5	5
24	5	5	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4

26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	5	4	4
31	4	3	4	3	4	4	4	4
32	4	5	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	5	5	4	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	3	3	4	4	4	4
38	4	4	3	3	4	4	4	4
39	4	3	3	3	4	4	4	4
40	4	4	4	4	5	5	5	5
41	4	3	3	3	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	3	4	4	4	4
44	4	4	3	3	4	4	4	4
45	5	5	3	5	4	4	4	4
46	4	4	3	4	4	4	4	4
47	4	3	3	3	4	4	4	4
48	3	3	3	3	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	3	3	4	4	4	4
51	5	5	4	3	5	5	5	5
52	5	4	2	2	4	4	4	4
53	4	3	3	3	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	3	4	4	4	4	4

56	5	5	5	3	5	5	5	5
57	4	4	3	3	4	4	4	4
58	4	4	4	3	4	4	4	4
59	4	4	4	3	4	4	4	4
60	4	4	3	3	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4
62	3	3	3	3	4	4	4	4
63	4	5	3	3	4	4	4	4
64	4	4	3	4	5	5	4	4
65	3	3	3	3	4	4	4	4
66	4	3	3	3	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	3	3	3	4	3	3	3
69	3	4	4	3	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	3	3	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	3	3	3	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	5	4
76	5	4	4	3	4	4	4	4
77	5	4	4	3	4	5	5	5
78	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	5	4	4	4
80	4	4	3	3	4	4	4	4
81	3	3	3	3	4	4	4	4
82	4	4	3	3	4	4	5	5
83	3	3	3	3	4	4	4	4
84	4	3	3	3	4	4	4	4
85	3	4	3	3	4	4	4	4

86	4	4	4	4	4	3	3	3
87	5	4	4	4	4	4	4	4
88	4	3	3	3	4	5	5	4
89	4	4	4	4	4	5	5	5
90	3	3	3	3	4	4	4	4
91	3	3	4	4	4	4	4	4
92	3	3	3	3	4	4	4	4
93	3	3	3	3	4	4	4	4
94	3	3	3	3	4	4	4	4
95	3	3	3	3	4	4	5	4
96	3	3	3	4	4	4	4	4
97	3	3	2	3	4	4	5	5
98	4	4	4	4	4	4	4	4
99	3	3	3	3	4	5	5	5
100	4	4	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	4	4	4
102	3	4	4	4	4	4	4	4
103	5	4	4	4	5	5	5	4
104	3	3	3	3	4	4	4	4
105	4	4	4	4	5	4	4	4
106	4	4	4	4	2	5	4	4
107	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4
109	5	4	4	4	5	4	4	4
110	3	3	3	3	4	4	4	4
111	4	4	4	4	5	5	5	5
112	5	5	5	5	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	4	4
114	4	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4

116	4	4	4	4	4	4	4	4
117	5	5	5	5	5	5	5	5
118	4	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4
122	5	5	5	5	5	5	5	5
123	5	3	3	3	4	4	4	4
124	5	5	3	3	4	4	4	4
125	5	5	5	5	5	5	5	5
126	4	4	4	4	4	4	4	4
127	4	3	4	4	4	4	4	4
128	4	3	3	3	4	4	4	4
129	4	3	3	3	4	4	4	4
130	5	5	3	3	4	5	5	5
131	4	3	3	3	4	4	4	4
132	5	4	4	3	4	5	5	5
133	4	4	3	3	4	4	4	4

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24.83	6.993	.655	.851
X1.2	24.90	6.589	.703	.844
X1.3	24.96	6.582	.561	.869
X1.4	24.83	7.038	.686	.848
X1.5	24.83	7.063	.710	.846
X2.1	25.06	6.708	.632	.854
X2.2	25.04	6.839	.650	.851

Variabel *Innovative Work Behavior* (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	39.65	16.942	.651	.867
Y1.2	39.65	16.804	.674	.865
Y1.3	39.77	16.529	.693	.864
Y1.4	39.79	16.213	.777	.858
Y2.1	39.65	17.851	.441	.881
Y2.2	39.50	17.312	.590	.871
Y2.3	39.73	17.169	.525	.876
Y3.1	39.40	18.590	.508	.876
Y3.2	39.53	17.478	.621	.869
Y3.3	39.67	17.420	.576	.872
Y3.4	39.46	18.250	.491	.877

Variabel Motivasi (Z)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	28.06	7.966	.608	.857
Z1.2	28.20	7.481	.691	.847
Z1.3	28.44	7.430	.679	.849
Z1.4	28.47	7.660	.626	.856
Z2.1	27.98	8.780	.588	.860
Z2.2	27.92	8.486	.668	.852
Z2.3	27.93	8.624	.627	.856
Z2.4	27.95	8.680	.632	.856

Lampiran 4 : Uji Linieritas

Lingkungan Kerja (X) – *Innovative Work Behavior* (Y)**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.268	47.957	1	131	.000	20.870	.781

The independent variable is X.

Lingkungan Kerja (X) – Motivasi (Z)

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.225	38.106	1	131	.000	17.355	.508

The independent variable is X.

Motivasi (Z) – *Innovative Work Behavior* (Y)**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.185	29.806	1	131	.000	24.087	.607

The independent variable is Z.

Lampiran 5 : Hasil Uji SmartPLS

Outer Model

Convergent Validity

	Innovative Work Behavior	Lingkungan Kerja	Motivasi
X1.1		0.743	
X1.2		0.795	
X1.3		0.689	
X1.4		0.768	
X1.5		0.786	
X2.1		0.759	
X2.2		0.768	
Y1.1	0.816		
Y1.2	0.815		
Y1.3	0.806		
Y1.4	0.847		
Y2.2	0.517		
Y3.1	0.662		
Y3.2	0.717		
Y3.3	0.620		
Y3.4	0.605		
Z1.1			0.664
Z1.2			0.704
Z1.3			0.670
Z1.4			0.623
Z2.1			0.711
Z2.2			0.839
Z2.3			0.833
Z2.4			0.831

Discriminant Validity

	Innovative Work Behavior	Lingkungan Kerja	Motivasi
X1.1	0.316	0.743	0.411
X1.2	0.510	0.795	0.438
X1.3	0.487	0.689	0.374
X1.4	0.399	0.768	0.338

X1.5	0.414	0.786	0.301
X2.1	0.514	0.759	0.354
X2.2	0.522	0.768	0.412
Y1.1	0.816	0.551	0.435
Y1.2	0.815	0.482	0.393
Y1.3	0.806	0.424	0.262
Y1.4	0.847	0.455	0.294
Y2.2	0.517	0.234	0.285
Y3.1	0.662	0.507	0.427
Y3.2	0.717	0.436	0.346
Y3.3	0.620	0.214	0.260
Y3.4	0.605	0.432	0.482
Z1.1	0.316	0.396	0.664
Z1.2	0.311	0.387	0.704
Z1.3	0.346	0.272	0.670
Z1.4	0.241	0.227	0.623
Z2.1	0.286	0.348	0.711
Z2.2	0.435	0.366	0.839
Z2.3	0.473	0.438	0.833
Z2.4	0.503	0.451	0.831

Validitas Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Innovative Work Behavior	0.880	0.893	0.905	0.519
Lingkungan Kerja	0.877	0.880	0.905	0.576
Motivasi	0.881	0.898	0.905	0.546

Inner Model

Nilai R square

	R Square	R Square Adjusted
Innovative Work Behavior	0.423	0.415
Motivasi	0.249	0.244

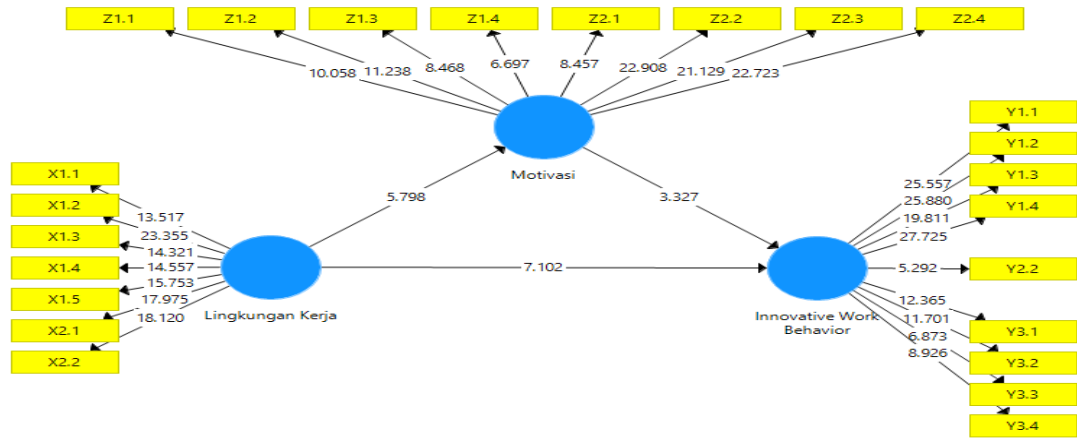
Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Innovative Work Behavior	0.469	0.477	0.066	7.102	0.000
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0.499	0.506	0.086	5.798	0.000
Motivasi -> Innovative Work Behavior	0.274	0.273	0.083	3.327	0.001


Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Innovative Work Behavior	0.137	0.137	0.047	2.930	0.004

Model hasil penelitian



Lampiran 6 : Surat Penelitian



**RUMAH SAKIT
PERMATA BUNDA**

SURAT KETERANGAN
No : 276 / RSPB / EKS / IV / 2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fatihatul Itsnaini, S.E.
Jabatan : Kepala Bidang SDM dan Diklat RS. Permata Bunda
Alamat : Jl. Soekarno Hatta 75 Malang


Menerangkan bahwa :

Nama : Sofyan Aldi
NIM : 16510033
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Innovative Work Behavior*
Dimediasi Motivasi pada RS. Permata Bunda Malang

Bahwa mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tersebut diatas **benar-benar telah melaksanakan Penelitian dan Pengambilan data** di RS. Permata Bunda, dan sudah dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, terimakasih.

Malang, 8 April 2020
Ka. Bid. SDM dan Diklat



Fatihatul Itsnaini, S.E.
NRP. 0316118

RUMAH SAKIT
PERMATA BUNDA
Jl. Soekarno Hatta 75 Malang
Telp. (0341) 487487 - 407462

JL. SOEKARNO HATTA 75 MALANG
☎ (0341) 487487 - 407462

Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 : Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Sofyan Aldi
 NIM/Jurusan : 16510033/Manajemen
 Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Innovative Work Behavior* Dimediasi Motivasi Pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	3 Oktober 2019	Pengajuan Online	1.
2.	14 November 2019	Proposal	2.
3.	17 Januari 2020	Revisi & Acc Proposal	3.
4.	13 Februari 2020	Seminar Proposal	4.
5.	20 Februari 2020	Acc Proposal	5.
6.	20 April 2020	Skripsi Bab I-V	6.
7.	11 Mei 2020	Revisi & Acc Skripsi	7.
8.	20 Mei 2020	Acc Keseluruhan	8.

Malang, 20 Mei 2020

Mengetahui,
 Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 196708162003121001

Lampiran 9 : Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Sofyan Aldi

Tempat, tanggal lahir : Karangasem, 25 Oktober 1997

Alamat Asal : Lingkungan Dangin Sema 1, Amlapura, Bali

Alamat di Malang : Jl. Sigura-gura RT. 4 RW. 4 No. 4C Kota Malang

No. Telepon/HP : 087786759857

E-mail : sofyanaldi9@gmail.com

Pendidikan Formal

2003-2004 : TK Aisyiyah Bustanul Athfal Amlapura

2004-2010 : SDN 5 Karangasem

2010-2013 : MTs N 1 Karangasem

2013-2016 : MAN 1 Jembrana

2016-2020 : Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2013-2016 : Ma'had Al-Hidayah MAN 1 Jembrana

2016-2017 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2017-2018 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2016-2017 : Anggota Organisasi Daerah IMADE Bali

2017-2018 : Bendahara Organisasi Daerah IMADE Bali

Malang, 20 Mei 2020

Sofyan Aldi



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.S.A.

NIP : 19761210 200912 2 001

Jabatan: **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Sofyan Aldi

NIM : 16510033

Handphone : 087786759857

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Email : sofyanaldi9@gmail.com

JudulSkripsi : *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Innovative Work Behavior Dimediasi Motivasi Pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang*

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	18%	7%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Juni 2020

UP2M

Zuraidah, S.E., M.SA

NIP. 19761210 200912 2 001

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
2	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1%
3	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY Student Paper	<1%
4	thisisgender.com Internet Source	<1%
5	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1%
6	kardie.blog.undip.ac.id Internet Source	<1%
7	adjiesugilar.wordpress.com Internet Source	<1%
8	mulpix.com Internet Source	<1%
