



Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi

Dinda Adelia

dindaadelia20@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Bintang Narpati

bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Wirawan Widjanarko

wwidjanarko2@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *dindaadelia20@gmail.com*

Abstrak. *This study aims to determine the influence of work environment, work discipline, and workload on employee performance at the Regional General Hospital of Bekasi Regency. The research employed a quantitative method with a descriptive approach, and data collection was conducted through the distribution of questionnaires to 85 respondents who are nursing staff in Building D. Data analysis was carried out using multiple linear regression tests with SPSS version 25. The results showed that partially, the work environment variable does not have a significant influence on employee performance. Meanwhile, the variables of work discipline and workload have a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, the three independent variables, work environment, work discipline, and workload have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Workload, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 85 responden yang merupakan karyawan bagian keperawatan Gedung D. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dengan dukungan sumber daya yang berkualitas. Di antara berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Rumah sakit sebagai salah satu instansi pelayanan publik, memegang peran penting dalam memastikan kualitas kesehatan masyarakat. Untuk mencapai pelayanan yang optimal, kinerja karyawan rumah sakit menjadi salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan efektivitas operasional rumah sakit, menjaga kualitas pelayanan

terhadap pasien, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Peran sumber daya manusia menjadi elemen krusial dalam menjamin keberlangsungan operasional suatu instansi atau perusahaan. Ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan terlatih menjadi prasyarat penting bagi efektivitas pelaksanaan fungsi manajerial dalam upaya meningkatkan maupun mempertahankan kinerja karyawan di instansi atau perusahaan tersebut.

Secara umum, rumah sakit berupaya untuk memberi pelayanan kesehatan yang optimal dan bermutu bagi masyarakat. Kualitas pelayanan tersebut sangat bergantung pada peran tenaga kesehatan, yang memiliki tanggung jawab penting dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan oleh rumah sakit. Di antara tenaga kesehatan tersebut, perawat merupakan salah satu peran penting dalam pelaksanaan layanan medis. Perawat merupakan seseorang yang melakukan kontak langsung terhadap pasien dan harus selalu siap, cepat, dan tanggap dalam merawat dan menjaga keselamatan pasien. Perawat tidak hanya dituntut memberikan layanan secara medis, tetapi juga etika serta kesabaran yang harus diutamakan dalam melayani pasien. Dengan demikian, perawat dihadapkan pada beragam tantangan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Peningkatan volume dan kompleksitas pekerjaan berpotensi memengaruhi kondisi kerja, yang salah satunya dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam suatu instansi menjadi hal yang esensial guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yaitu hasil dari upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Widiyasari & Padmantyo, 2023). Menurut (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024), kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan porsi tanggung jawabnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai ukuran kemampuan individu untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan (Hadita, 2022).

Dalam mencapai kestabilan kinerja pada suatu instansi atau perusahaan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen di sekitar individu yang bekerja, yang memiliki potensi untuk memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Hudayah et al., 2022). Lingkungan kerja fisik dalam sebuah instansi atau perusahaan merujuk pada kondisi kerja yang dirancang untuk menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Selain aspek fisik, lingkungan kerja non-fisik turut memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketidakmampuan pegawai dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dapat berdampak negatif terhadap performa kerja. Peran lingkungan kerja sangat penting agar para pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi juga dikategorikan sudah baik namun belum optimal dan bisa dilihat dari hasil observasi yang ditemukan mengenai toilet, kursi, meja dan lain sebagainya. Berikut fasilitas lingkungan kerja yang tersedia dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada RSUD Kabupaten Bekasi

No.	Fasilitas	Jumlah Tersedia	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1	AC	40	34	6
2	WIFI	3	3	-
3	Kursi	59	44	15

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BEKASI

4	Meja	11	11	-
5	Komputer	6	4	2
6	Printer	4	2	2
7	Tempat penyimpanan barang	47	42	5
8	Tempat sampah	39	39	-
9	Dispenser <i>hand sanitizer</i>	15	15	-
10	CCTV	4	4	-
11	Toilet	31	30	1
12	Wastafel	32	27	5

Sumber data : RSUD Kabupaten Bekasi 2025

Berdasarkan tabel 1. data kondisi lingkungan kerja diatas terlihat bahwa fasilitas lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi masih ada yang kondisinya belum terpenuhi dengan baik. Kenyamanan lingkungan kerja dan kondisi lingkungan kerja yang menunjang bisa meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Selain faktor lingkungan kerja, salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Siswanto dalam (Astri Fauzia et al., 2020), mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menaati, serta mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, disertai kesiapan untuk melaksanakan tugas dan menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran terhadap tanggung jawab yang diberikan.

Dengan demikian, disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran individu untuk mematuhi semua aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jika kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada sudah terbentuk dan seseorang sudah membiasakan diri untuk hal tersebut, maka kedisiplinan pun akan ada pada diri orang tersebut. Sifat disiplin juga bisa menunjukkan dan menimbulkan sifat-sifat baik lainnya seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Tingkat disiplin kerja dapat dilihat berdasarkan data kehadiran karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi pada tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 2 Data Absensi Karyawan RSUD Kabupaten Bekasi 2024

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan	Presentase Ketidakhadiran	Persentase Kehadiran
1	Januari	85	5	5,88%	94,12%
2	Februari	85	5	5,88%	94,12%
3	Maret	85	8	9,41%	90,59%
4	April	85	49	57,65%	42,35%
5	Mei	85	9	10,59%	89,41%
6	Juni	85	18	21,18%	78,82%
7	Juli	85	25	29,41%	70,59%
8	Agustus	85	2	2,35%	97,65%
9	September	85	3	3,53%	96,47%
10	Oktober	85	29	34,12%	65,88%
11	November	85	25	29,41%	70,59%
12	Desember	85	48	56,47%	43,53%

Sumber data : RSUD Kabupaten Bekasi 2024

Berdasarkan tabel 2. data absensi karyawan diatas, terlihat bahwa dari 85 karyawan selama satu tahun di tahun 2024 memiliki tingkat persentase tertinggi absensi pada bulan April dengan persentase 57,65% dan pada bulan Desember dengan persentase 56,47% karena banyaknya karyawan yang tidak hadir akibat sakit dan cuti. Dan berdasarkan hasil dari prasurevei yang dilakukan oleh peneliti masih terdapatnya beberapa karyawan yang masuk namun melewati jam yang seharusnya (jam shift). Hal itu tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan lain karna perilaku tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan belum sepenuhnya baik dan dapat menimbulkan beban kerja bagi karyawan lainnya.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Munandar dalam (Kadir et al., 2023), menjelaskan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Jika beban kerja terlalu tinggi, hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan karyawan tidak dapat fokus dalam mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan. Beban kerja yang terdapat dalam suatu instansi atau perusahaan harus seimbang dengan jumlah karyawan tersedia dan sesuai dengan bidang masing-masing karyawan ditempatkan. Hal itu dilakukan untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih maksimal dan efisien.

Tabel 1 Jadwal Shift Karyawan

No.	Shift	Jam Kerja
1	Pagi	07.00 – 14.00 WIB
2	Siang	14.00 – 21.00 WIB
3	Malam	21.00 – 07.00 WIB

Sumber data : RSUD Kabupaten Bekasi 2025

Berdasarkan tabel 3 jadwal shift karyawan diatas dapat diketahui bahwa terdapat tiga shift pembagian jam kerja untuk karyawan pada bagian keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil prasurevei yang sudah peneliti lakukan, terdapat beberapa perawat yang masih menggantikan perawat lainnya saat jadwal shiftnya telah selesai disebabkan oleh keterlambatan perawat tersebut saat sudah memasuki jadwal shiftnya dengan rata-rata waktu yang digantikan untuk menggantikan perawat yang terlambat adalah 30 menit hingga 1 jam. Hal ini tentunya menimbulkan beban kerja lebih untuk para perawat yang masih bekerja di saat yang tidak seharusnya. Dari hal tersebut, jika terus-menerus dilakukan tentunya akan berdampak negatif bagi karyawan karna dapat menyebabkan beban kerja yang berlebih yang akan merujuk pada stres kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prasurevei yang sudah dilakukan, peneliti menemukan masalah yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi dengan melakukan survei secara langsung menggunakan metode wawancara dengan pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi yaitu Kepala Sub Bagian Kepegawaian sebagai sumber informasi. Berikut permasalahan yang diperoleh dari wawancara, yaitu :

1. Terkait lingkungan kerja, terdapat beberapa fasilitas di ruang keperawatan yang kondisinya belum optimal. Hal ini berdampak pada keterbatasan jumlah fasilitas yang tersedia, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan kerja serta efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Mengenai disiplin kerja yaitu terdapat beberapa karyawan yang masih datang terlambat pada saat jam shiftnya sudah dimulai.
3. Sedangkan mengenai beban kerja yaitu beberapa perawat yang sedang bertugas masih terdapat menggantikan perawat lainnya yang seharusnya berganti tugas atau bertukar shift,

sehingga menimbulkan beban kerja lebih bagi perawat tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dilandasi oleh kemampuan serta pengalaman kerja yang dimiliki. Menurut (Gilang Gumilar, 2022), kinerja merupakan hasil yang dihasilkan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya, dengan mempertimbangkan keterampilan, pengalaman, tingkat keseriusan, dan waktu yang tersedia. Kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu, yang kemudian dievaluasi berdasarkan yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan yang nyaman dalam bekerja merupakan hak bagi pegawai untuk mendapatkannya (Narpati et al., 2021). Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Jusdiana Ahmad & Mustari, 2022). Lingkungan kerja dapat dimaknai sebagai seluruh kondisi di sekitar karyawan yang memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Hudayah et al., 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Husin dalam (Ngabalin Riksi et al., 2022) adalah karyawan patuh dan taat melakukan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok atau organisasi. Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi pimpinan perusahaan untuk menjalin komunikasi dengan karyawan guna mendorong perubahan perilaku, serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran individu untuk mematuhi aturan dan norma yang telah ditetapkan (Saputra & Rizky Mahaputra, 2022).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi karena beban kerja dapat berdampak signifikan terhadap pencapaian kinerja. Beban kerja ialah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Sofiana et al., 2020). Beban kerja juga muncul sebagai hasil dari interaksi antara berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, kondisi tempat kerja, keterampilan yang dimiliki, serta persepsi individu terhadap pekerjaannya (Sofiana et al., 2020). Menurut (Rindorindo et al., 2020), beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan psikologis dan berujung pada stres kerja.

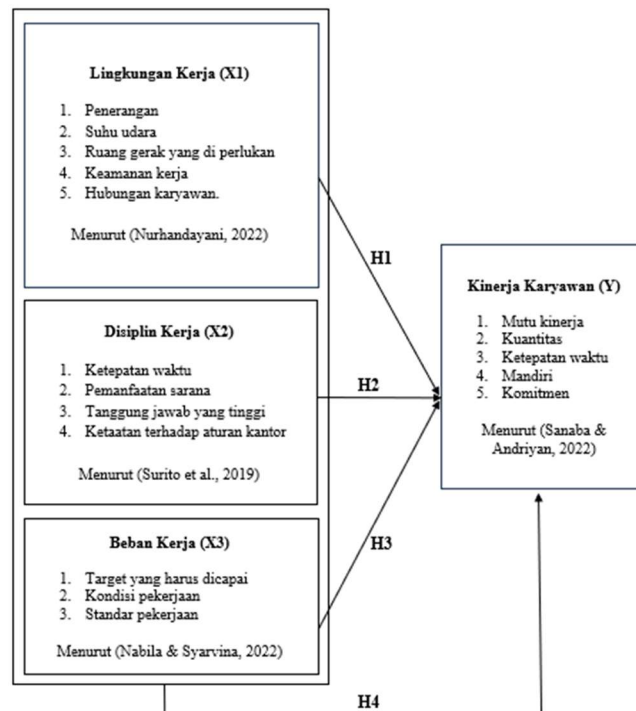
Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Indriani et al., 2023) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan Pt Bank Ngaraindonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah”, menyatakan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dilihat bersama-sama. Dan Menurut (Sari, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan struktur pemikiran penulis dalam melakukan penelitian yang berguna untuk menjelaskan variabel-variabel atau pokok permasalahan secara sistematis. Kerangka konseptual ini berperan dalam membantu peneliti untuk merumuskan masalah,

menyusun hipotesis, dan menentukan arah penelitian secara terstruktur. Maka kerangka konseptual dan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara yang disusun berdasarkan dugaan serta kesan umum yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Oleh karena itu hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 H2 : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 H3 : Terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 H4 : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian, serta menganalisis data secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2025 hingga selesai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi yang beralamat di Jalan Raya Teuku Umar No. 202, Wanasari, Kecamatan Cibitung, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan bagian keperawatan Gedung D yang berjumlah 85 orang. Berdasarkan teknik sampling jenuh atau sensus, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Korelasi Antara	R Hitung	R Tabel	Hasil
Lingkungan Kerja (X1)	Pernyataan 1	0.699	0.2133	Valid
	Pernyataan 2	0.614	0.2133	Valid
	Pernyataan 3	0.286	0.2133	Valid
	Pernyataan 4	0.661	0.2133	Valid
	Pernyataan 5	0.691	0.2133	Valid
	Pernyataan 6	0.783	0.2133	Valid
	Pernyataan 7	0.554	0.2133	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Korelasi Antara	R Hitung	R Tabel	Hasil
Disiplin Kerja (X2)	Pernyataan 1	0.500	0.2133	Valid
	Pernyataan 2	0.546	0.2133	Valid
	Pernyataan 3	0.453	0.2133	Valid
	Pernyataan 4	0.632	0.2133	Valid
	Pernyataan 5	0.603	0.2133	Valid
	Pernyataan 6	0.525	0.2133	Valid
	Pernyataan 7	0.567	0.2133	Valid
	Pernyataan 8	0.479	0.2133	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	Korelasi Antara	R Hitung	R Tabel	Hasil
Beban Kerja (X3)	Pernyataan 1	0.677	0.2133	Valid
	Pernyataan 2	0.744	0.2133	Valid
	Pernyataan 3	0.706	0.2133	Valid
	Pernyataan 4	0.714	0.2133	Valid
	Pernyataan 5	0.769	0.2133	Valid
	Pernyataan 6	0.401	0.2133	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Korelasi Antara	R Hitung	R Tabel	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0.772	0.2133	Valid
	Pernyataan 2	0.847	0.2133	Valid
	Pernyataan 3	0.813	0.2133	Valid
	Pernyataan 4	0.780	0.2133	Valid
	Pernyataan 5	0.857	0.2133	Valid
	Pernyataan 6	0.806	0.2133	Valid
	Pernyataan 7	0.853	0.2133	Valid
	Pernyataan 8	0.901	0.2133	Valid

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung pada setiap item yang melebihi nilai r tabel sebesar 0.2133 dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga seluruh item dinilai layak dan

memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Hasil
1	Lingkungan Kerja	0.697	0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.644	0.60	Reliabel
3	Beban Kerja	0.650	0.60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.932	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 8. dapat diketahui bahwa hasil pada uji reliabilitas menunjukkan nilai Alpha Cronbach pada variabel lingkungan kerja adalah 0.697, variabel disiplin kerja 0.644, variabel beban kerja 0.650, dan variabel kinerja karyawan 0.932. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya seluruh pernyataan pada kuesioner bersifat reliabel dikarenakan nilai Alpha Cronbach melebihi 0.60.

Uji Normalitas

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67036870
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.059
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200. Karena nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

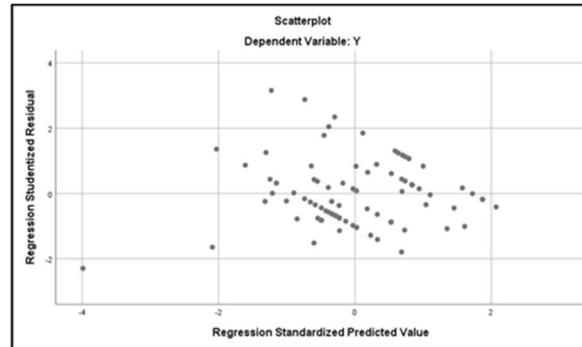
Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Lingkungan Kerja	0.466	2.144	Tidak ada multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.798	1.254	Tidak ada multikolinearitas
Beban Kerja	0.494	2.022	Tidak ada multikolinearitas

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh seluruh nilai *Tolerance* melebihi 0.10 serta nilai VIF yang berada di bawah angka 10.00.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan oleh penyebaran titik-titik yang tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis nol, serta tidak membentuk pola tertentu yang sistematis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.807	1.410		4.118	.000
	X1	.095	.087	.090	1.090	.279
	X2	.114	.049	.147	2.319	.023
	X3	.901	.068	.793	13.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada Tabel diatas, diperoleh persamaan:

$$Y = 5.807 + 0.095 X1 + 0.114 X2 + 0.901 X3 + e$$

Persamaan ini menunjukkan nilai Konstanta bernilai positif sebesar 5.807 menunjukkan terdapat hubungan positif antara tiga variabel yakni X dan Y. Begitupun pada masing-masing variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.095 memiliki nilai positif, Disiplin Kerja sebesar 0.114 memiliki nilai positif, dan Beban Kerja sebesar 0.901 memiliki nilai positif. Dimana, setiap peningkatan satuan pada skor tiap variabel mampu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar nilai yang diperolehnya.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.807	1.410		4.118	.000

	Lingkungan_Kerja	.095	.087	.090	1.090	.279
	Disiplin_Kerja	.114	.049	.147	2.319	.023
	Beban_Kerja	.901	.068	.793	13.234	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Pada uji parsial atau uji t, menunjukkan variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar $2.319 > 1.989$ (t-tabel), dan Beban Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $13.234 > 1.989$ (t-tabel). Sedangkan, variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan karena t hitung lebih kecil daripada t tabelnya yaitu t-hitung sebesar $1.090 < 1.989$ (t-tabel) dengan signifikansi $0.279 > 0.05$.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	798.419	3	266.140	178.250	.000 ^b
	Residual	120.939	81	1.493		
	Total	919.358	84			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Beban_Kerja						

Pada uji simultan atau uji f, menunjukkan nilai F-hitung sebesar $178.250 > 2.72$ (F-tabel), dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.932 ^a	.868	.864	1.22191	.868	178.250	3	81	.000
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1									

Berdasarkan hasil tabel 14. nilai *R Square* (koefisien determinasi) diperoleh adalah 0.864 atau 86.4%. Sehingga, 86.4% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 13.6% ($100\% - 86.4\%$) dipengaruhi faktor lain di luar variabel yang digunakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kabupaten Bekasi, yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang sudah relatif baik tidak menjadi faktor utama penentu kinerja. Sebaliknya, variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara

parsial terhadap kinerja, menandakan bahwa kedisiplinan serta pengelolaan beban kerja yang sesuai menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji simultan memperlihatkan bahwa ketiga variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didasarkan pada penelitian ini maka dijelaskan bahwa meskipun pengaruh lingkungan kerja secara individu tidak signifikan, kombinasi ketiga faktor tersebut memberikan dampak yang berarti terhadap pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astri Fauzia, F., Dongoran, J., Mba, S., & Sundari SPd, O. (2020). *Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga*. 4(2).
- Gilang Gumilar, D. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas*.
- Hadita, H. (2022). Impact of Growth Plans and Quality Costs on Performance Companies. *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 353–371.
- Hudayah, Echdar, S., & Maryadi. (2022). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297.
- Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaukillah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139.
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia Indriana, K., & Ningrum Prawesti, E. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133.
- Ngabalin Riksi, E., C Eko, W., & Deviyanti Sri, I. G. A. (2022). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Area Tual*.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *5953 Jurnal Emba*, 7(4), 5953–5962.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Saputra, F., & Rizky Mahaputra, M. (2022). *Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline*. <https://doi.org/10.38035/jlph.v2i3>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak*.

Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). *Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar*. 7(2), 2023.