



Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam Tb Simatupang

¹Faizah , ²Angga Juanda

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹fayfaizah25@gmail.com , ²dosen02240@unpam.ac.id

Abstract - This study aims to determine the partial and simultaneous influence between the non-physical work environment and work discipline on employee performance in Outpatients at Siloam Hospital TB Simatupang . The method used in this study is quantitative with a descriptive associative approach and saturated sampling technique with a population and sample of 87 respondents. The value of the correlation coefficient of the non-physical work environment and work discipline on employee performance is at the level of 0.936, so the level of correlation between variables is interpreted as very strong. Hypothesis test obtained X values of t count t table or $(3.646 > t_{table} 1.988)$ and the value $(sig) 0.000 < 0.05$ thus shows that there is a positive and significant partial influence between the non-physical work environment on employee performance in Outpatient Care at Siloam Hospital TB Simatupang . Hypothesis testing obtained X_2 values . t count $> t$ table or $(5.914 > t_{table} 1.988)$ and the value $(sig) 0.000 < 0.05$ thus shows that there is a positive and significant partial influence between work discipline on employee performance in Outpatient Care at Siloam Hospital Tb Simatupang . The results of this study are non-physical work environment (X_1) and work discipline (X_2) with multiple regression equation $Y = 0.156 + 0.457X_1 + 0.743X_2$. which can be interpreted as non-physical work environment and work discipline have a positive effect on employee performance . Partial or simultaneous hypothesis testing obtained f count f table $(296,398 > 3.11)$ and significant < 0.05 $(0.000 < 0.05)$ then H_{o3} is rejected and H_{a3} is accepted, meaning the non-physical work environment (X_1) and work discipline (X_2) have a positive and significant effect on employee performance . The results of the analysis of the Determination coefficient tested together have an influence of 0.876 or 87.6% while the remaining 12.4% is influenced by other factors.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam Tb Simatupang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif dan Teknik sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 87 responden. Nilai hasil koefisien korelasi lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berada berada pada tingkat 0,936 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai X_1 thitung $>$ ttabel atau $(3.646 > ttabel 1.988)$ dan nilai $(sig) 0,000 < 0,05$ dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam Tb Simatupang. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai X_2 thitung ttabel atau $(5.914 > ttabel 1.988)$ dan nilai $(sig) 0,000 < 0,05$ dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada da Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam Tb Simatupang. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan persamaan regresi berganda $Y = 0.156 + 0.457X_1 + 0.743X_2$. yang dapat diartikan lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara parsial atau simultan diperoleh f hitung $>$ f tabel $(296.398 > 3.11)$ dan signifikan $< 0,05$ $(0,000 < 0,05)$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} Diterima, artinya lingkungan kerja non fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0.876 atau sebesar 87.6% sedangkan sisanya sebesar 12.4% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam keberlangsungan operasional dan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk di sektor pelayanan kesehatan. Dalam industri rumah sakit, kinerja karyawan menjadi faktor penentu kualitas layanan kepada pasien, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun keramahan pelayanan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan menciptakan pelayanan yang efisien, aman, dan memuaskan bagi pasien. Namun, fenomena yang sering terjadi di lapangan menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan masih menjadi tantangan yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit, termasuk di bagian rawat jalan Rumah Sakit Siloam TB Simatupang.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh tenaga kerja dikelola dengan efektif melalui pembinaan, pengawasan, dan pengembangan yang berkelanjutan. Akan tetapi, meskipun sistem SDM telah dijalankan dengan baik, masih terdapat faktor internal organisasi yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan, di antaranya adalah lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja. Kedua faktor ini memiliki pengaruh besar terhadap semangat dan perilaku kerja karyawan, terutama di bagian pelayanan yang memiliki tekanan tinggi seperti unit rawat jalan.

Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek psikologis dan sosial di tempat kerja, seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi antara atasan dan bawahan, dukungan pimpinan, suasana kerja, serta rasa keadilan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang tidak harmonis, adanya konflik antar karyawan, kurangnya dukungan dari atasan, serta komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan motivasi karyawan. Hal ini berdampak langsung pada menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan terhadap pasien. Dalam konteks pelayanan rawat jalan, di mana ritme kerja sangat dinamis dan kontak langsung dengan pasien berlangsung setiap hari, kondisi lingkungan non fisik yang tidak kondusif dapat memperburuk performa individu maupun tim.

Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap peraturan serta tata tertib yang berlaku di organisasi. Di beberapa kasus, penurunan kinerja karyawan di unit rawat jalan dapat disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan, seperti keterlambatan hadir, rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), atau sikap kurang tanggap dalam memberikan pelayanan. Rendahnya disiplin kerja tidak hanya menghambat efektivitas kerja tim, tetapi juga dapat menurunkan tingkat kepercayaan pasien terhadap mutu layanan rumah sakit.

Tabel 1. Penurunan Kinerja Karyawan di Rawat Jalan Rumah Sakit Siloam TB Simatupang (2022–2024)

No	Indikator Kinerja	KPI yang Diukur	Tahun 2022 (%)	Tahun 2023 (%)	Tahun 2024 (%)	Rata-rata Penurunan per Tahun (%)	Keterangan
1	Produktivitas	Jumlah pasien yang dilayani per karyawan per hari	92%	88%	82%	5%	Menurun karena beban kerja tinggi dan koordinasi lambat
2	Kualitas Kerja	Tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan	90%	85%	80%	5%	Menurun akibat pelayanan kurang ramah dan lambat
3	Efisiensi	Ketepatan waktu penyelesaian administrasi & tindakan	89%	84%	78%	5.5%	Menurun karena sistem kerja belum terintegrasi optimal
4	Kedisiplinan & Kehadiran	Persentase kehadiran dan	94%	89%	83%	5.5%	Meningkatnya keterlambatan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam Tb Simatupang

		ketepatan waktu					dan izin tidak terencana
5	Kerja Sama Tim	Penilaian supervisi terhadap kolaborasi antarstaf	91%	86%	79%	6%	Menurun akibat komunikasi internal yang kurang efektif
6	Inisiatif & Pengembangan Diri	Jumlah partisipasi pelatihan dan ide inovatif	88%	82%	75%	6.5%	Rendahnya motivasi dan dukungan pengembangan diri
Rata-rata Total			90.7%	85.7%	79.5%	5.6%	Kinerja karyawan menurun secara
No	Indikator Kinerja	KPI yang Diukur	Tahun 2022 (%)	Tahun 2023 (%)	Tahun 2024 (%)	Rata-rata Penurunan per Tahun (%)	Keterangan
							konsisten 3 tahun terakhir

Sumber : Rumah Sakit Siloam TB Simatupang 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 87 karyawan rata-rata kinerja karyawan rawat jalan mengalami penurunan sebesar 5-6% setiap tahunnya dalam kurun waktu 2022 hingga 2024. Indikator yang mengalami penurunan paling signifikan adalah inisiatif dan pengembangan diri (-6.5%), diikuti oleh kerja sama tim (-6%), serta efisiensi dan kedisiplinan kerja (-5.5%).

Tabel 2. Pra Survei lingkungan kerja non fisik di Rawat Jalan Rumah Sakit Siloam TB Simatupang

No	Aspek	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total Responden
Komunikasi Organisasi					
1	Informasi dari atasan kepada bawahan tidak disampaikan dengan jelas dan tepat waktu.	17	10	3	30 Karyawan
2	Saya merasa tidak bebas menyampaikan pendapat kepada pimpinan.	12	9	9	30 Karyawan
Hubungan Interpersonal					
3	Hubungan antar rekan kerja tidak berjalan harmonis tanpa konflik.	12	11	7	30 Karyawan
4	Saya merasa tidak dihargai oleh rekan kerja dalam tim.	16	7	7	30 Karyawan
Kepemimpinan					
5	Pimpinan tidak mampu memberikan arahan yang jelas kepada seluruh staf.	18	8	4	30 Karyawan
6	Pimpinan tidak memberikan contoh perilaku kerja yang baik.	14	12	4	30 Karyawan
Dukungan Organisasi					
7	Pihak rumah sakit tidak memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.	16	8	6	30 Karyawan
8	Saya merasa pihak manajemen memberikan	9	16	5	30 Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam Tb Simatupang

	dukungan terhadap ide atau inisiatif baru.				
Keseimbangan Kehidupan Kerja					
9	Jadwal kerja saya memungkinkan saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga.	7	11	12	30 Karyawan
10	Pekerjaan saya tidak mengganggu kehidupan pribadi secara berlebihan.	9	14	7	30 Karyawan

Sumber : Prasarvei Rumah Sakit Siloam TB Simatupang 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan di unit Rawat Jalan Rumah Sakit Siloam TB Simatupang, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik masih belum optimal. Hal ini terlihat dari tingginya persentase responden yang menyatakan setuju dan kurang setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya masalah komunikasi, hubungan interpersonal, kepemimpinan, dukungan organisasi, serta keseimbangan kehidupan kerja.

Tabel 3. Pra Survei Disiplin Kerja di Rawat Jalan Rumah Sakit Siloam TB Simatupang

No	Aspek	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total Responden
Kehadiran Tepat Waktu					
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditetapkan.	16	7	7	30 Karyawan
2	Saya jarang terlambat hadir di tempat kerja.	14	10	6	30 Karyawan
3	Saya berusaha hadir lebih awal sebelum jam kerja dimulai.	13	13	4	30 Karyawan
Ketaatan Terhadap Aturan					
4	Saya tidak selalu mematuhi peraturan rumah sakit tanpa pengecualian.	14	9	7	30 Karyawan
5	Saya tidak memahami dan mengikuti setiap kebijakan yang berlaku di unit rawat jalan.	13	12	5	30 Karyawan
6	Saya menghindari tindakan yang melanggar tata tertib rumah sakit.	14	9	7	30 Karyawan
Kepatuhan Terhadap Instruksi Pimpinan					
7	Saya tidak melaksanakan setiap arahan pimpinan dengan segera.	14	8	8	30 Karyawan
8	Saya tidak menghormati dan mengikuti keputusan pimpinan tanpa menunda-nunda.	13	12	5	30 Karyawan
9	Saya pernah menolak tugas yang diberikan pimpinan secara langsung.	12	11	7	30 Karyawan
10	Saya tidak berkomunikasi dengan pimpinan jika ada kendala dalam pelaksanaan tugas.	16	9	5	30 Karyawan

Sumber : Prasarvei Rumah Sakit Siloam TB Simatupang 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil pra-survei terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan tiga indikator utama kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap aturan, dan kepatuhan terhadap instruksi pimpinan masih ditemukan kecenderungan karyawan yang belum konsisten dalam menunjukkan kedisiplinan kerja yang baik.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Manguprawira (2019:4) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa permohonan yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjaknya. Penilaian kinerja menurut Henry Simamora (2019:16) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan dan organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan setiap hari Mardiana dalam Wijaya & Susanty (2020:77). Menurut Sivapragasam & Raya (2021:4), lingkungan kerja didefinisikan sebagai kombinasi kondisi fisik dan psikososial di tempat kerja yang dapat memengaruhi tingkat stres, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan. Mereka menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan sosial akan menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat memperburuk tekanan psikologis dan menurunkan kinerja

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Wahjono (2020:140), disiplin adalah aktivitas manajerial untuk menerapkan standar organisasi. Disiplin kerja bukan hanya soal kepatuhan individu, tetapi bagian dari fungsi manajemen untuk memastikan standar kerja, aturan, serta prosedur yang ditetapkan organisasi benar benar dijalankan. Dengan demikian, disiplin kerja erat kaitannya dengan kontrol, pengawasan, dan kepemimpinan manajer terhadap karyawan agar produktivitas dan keteraturan organisasi tetap terjaga.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Sugiyono (2017:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara *survey*. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Penelitian *survey* adalah penelitian yang diambil dengan menggunakan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan pokok. Alasan Penulis menggunakan metode ini karena unit yang dianalisa dalam penelitian ini adalah individu bukan masyarakat yang kemudian masing-masing individu dibandingkan.

Sedangkan alasan lainnya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam TB Simatupang. Adapun yang akan dibahas terbatas hanya pada seberapa besar pengaruh

lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam TB Simatupang. Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisian Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.882	0.600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.893	0.600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.930	0.600	Reliabel

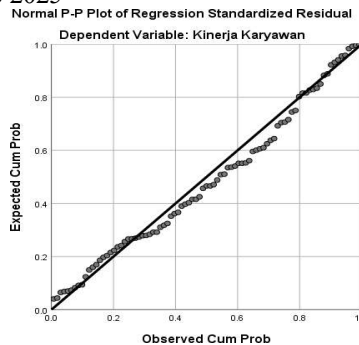
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel diatas hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0.600 yaitu masing-masing 0.882, 0.893; 0.930; > 0.600 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 5. Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		s
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.21676344
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.040
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.		

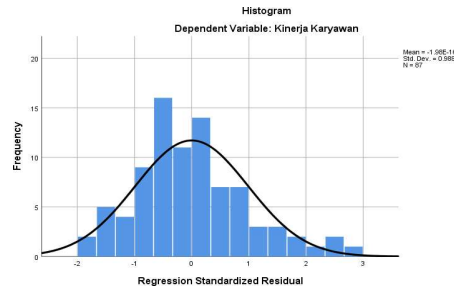
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025



Gambar 1. Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam Tb Simatupang



Sumber: Data diolah SPSS v.26

Gambar 2. Hasil Uji Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar diatas hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.156	1.292		.121	.904		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.457	.125	.364	3.646	.000	.149	6.732
	Disiplin Kerja	.743	.126	.590	5.914	.000	.149	6.732

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independen pada penelitian maka dua variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan nilai tolerance sebesar 0.149, $0.149 > 0.10$ dengan nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja sebesar 6.732, $6.732 > 0.10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastis Uji Gleser

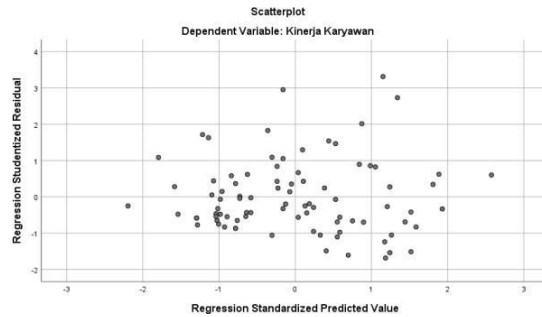
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.576	.745		2.115	.037
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.259	.072	.936	3.584	.281
	Disiplin Kerja	-.203	.073	-.731	-2.798	.326

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikasi variabel lingkungan kerja non fisik (X1) yaitu $0.281 > 0.05$ arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas, disiplin kerja (X2) yaitu $0.326 > 0.05$ arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam Tb Simatupang



Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.156	1.292		.121	.904
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.457	.125	.364	3.646	.000
	Disiplin Kerja	.743	.126	.590	5.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

a. Koefisien Konstanta Sebesar 0.156

Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam TB Simatupang.

b. Variabel lingkungan kerja non fisik (X1) 0.457 Variabel lingkungan kerja non fisik bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam TB Simatupang.

c. Variabel disiplin kerja (X2) Sebesar 0.743 Variabel disiplin kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam TB Simatupang.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.873	4.26667

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.936. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 87 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

Tabel 10. Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.873	4.26667

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.876 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 87.6% sedangkan sisanya sebesar 12.4% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Jnstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.156	1.292		.121	.904
	gan Kerja Non Fisik	.457	.125	.364	3.646	.000
	Disiplin Kerja	.743	.126	.590	5.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) $n-2$ atau $87-2= 85$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.988, berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3.646 > 1.988$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa lingkungan kerja non fisik (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan hasil uji variabel X2 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($5.914 > 1.988$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10791.539	2	5395.769	296.398	.000 ^b
	Residual	1529.174	84	18.204		
	Total	12320.713	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel 4.27 diatas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 11 dengan nilai sigifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df1=k-1(4-1)$ dan $df2= n-k (87-3)=84$ pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai Fhitung $>$ Ftabel atau $296.398 > 3.11$ dan signifikan $< 0,05 (0,000 < 0,05)$, maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik (X1), disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam TB Simatupang.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (X1)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial lingkungan kerja non fisik (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3.646 > 1.988$) besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 88.3% sedangkan sisanya sebesar 17.6% dipengaruhi oleh faktor lain,

2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial disiplin kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($5.914 > 1.988$) besarnya pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 87.6% sedangkan sisanya sebesar 12.4% dipengaruhi oleh faktor lain

3. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan lingkungan kerja non fisik (X1), disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau $296.398 > 3.11$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh simultan lingkungan kerja non fisik (X1), disiplin kerja (X2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 87.6% sedangkan sisanya sebesar 12.4% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai $Y = 0.156 + 0.457X_1 + 0.743X_2$. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam TB Simatupang.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 0.570 + 1.142 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan t hitung ($3.646 > t_{tabel} 1.988$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 1.616 + 1.166 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung ($5.914 > t_{tabel} 1.988$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 0.156 + 0.457X_1 + 0.743X_2$. Nilai koefisien korelasi 0.936 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi 0.876 atau 87.6%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai Fhitung ($296.398 > 3.11$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik (X1) disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Safiih (2020), Jurnal Manajemen dan Akutansi Vol.15 No 2, ISSN:1979 0643
Link: <https://ejournal.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1085>
- Abdul Rahman Safiih, Verdy Setiawan² (2022) Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia) Vol. 2, No. 4 No.ISSN:2775- 6076 link: https://scholar.google.com/scholar?start=20&q=abdul+rahman+safiih+jurnal+unpam&hl=en&as_sdt=05
- Abdullah, M. (2020). *“Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan”*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aji Tri Budianto, Amelia Katini (2019) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta, Jurnal Kreatif Univeritas Pamulang, Vol.3 No.1, ISSN: 2598-9502
Link<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>
- Algifari, F. (2023). *Karinding Attack: Transformasi Kesenian Tradisional Karinding Di Kota Bandung (2008-2017)* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Andi Supangat. (2020). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Pustaka
- Angga Pratama (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai, Jurnal Semarak Vol.3 No.2, Universitas Pamulang. Link <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk>
- Anton, & Irijayanti, M. (2020). *“Manajemen”*, Bandung: Mardika Group. Arikunto,
- Bachtiar Arifudin Husein (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro, Jurnal Ilmiah Distrubsi Bisnis, Vol.1 No.1, Univeritas

- Pamulang. Link <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB>
- Barthos, Basir.(2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*,PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Darmadi (2020). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.3, No.3. ISSN: 2598-9545 Link <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM>
- Davis Keith. (2019). Terjemahan Agus Dharmas. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fransiska Deci Natalia, Umi Rusilowati (2019) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Cabang Cinere, Jurnal Kreatif Univeritas Pamulang, Vol.1 No.1, ISSN: 2339-0689 Link <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>
- Ghozali, I. (2019) “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*”, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. (2019) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati Rahmi (2020) Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. Vol. 1 No.8, Universitas Pamulang Link <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>
- Komarudin (2018) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Dedpok, Jurnal Jenius Univeritas Pamulang, Vol.1 No.2, ISSN:2339-0689 Link <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM>
- Larasati, S. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. Mangkunegara, A. (2020). “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*”, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. (2018). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia.
- Rasminto, H., Febryantahanuji, F., & Danang, D. (2020). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel moderasi*. E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 13(1), 82-87.
- Ririn Virgiani Bahri, (2019). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Kreasi Sandang Mandiri Jakarta Utara*. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Eprints Unpam
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2020.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- S. (2021). *Penelitian tindakan kelas*: Edisi revisi. Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2018). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017) . *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia*. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 3(2), 164-173.
- Siagian, Sondang. (2009).*Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ke dua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, H. E. *Strategi Peningkatan Kinerja Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aek Nauli di Sumatera Utara*. (Doctoral dissertation, Bogor Agricultural University (IPB)).
- Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMA. Surabaya
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung:

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Siloam Tb Simatupang

Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.

Supardi, E. (2019). *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Geografi Gea, 9(1).

Suriasumantri, J. S. (2019). Filsafat ilmu. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Sutrisno, H. E. (2019). Budaya Organisasi. Prenada Media.

Tsauri, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.