



## PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSIA ASYIFA DEPOK

Siska Yunanti<sup>1</sup> Nadinda Auliany Putri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; <sup>2</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang  
dosen02590@unpam.ac.id, nadindaaa@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Asyifa Depok baik secara parsial ataupun simultan. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan RSIA Asyifa Depok dengan jumlah responden sebanyak 45 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil uraian bab – bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai beban kerja ( $x_1$ ) dan lingkungan kerja ( $x_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) RSIA Asyifa Depok sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisis data maka beban kerja ( $x_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ( $y$ ) hal ini dibuktikan dengan nilai  $y = 9,715 + 0,898x_1$  dan hasil uji t yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 2,124 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 45$  sebesar 1,682. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,040 < 0,10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok”. Berdasarkan hasil analisis data maka lingkungan kerja ( $x_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ( $y$ ) hal ini dibuktikan dengan nilai  $y = 16,480 + 0,667x_2$  dan hasil uji t yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 2,710 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 45$  sebesar 1,682. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,010 < 0,10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok”. Berdasarkan hasil analisis data, maka beban kerja ( $x_1$ ) dan lingkungan kerja ( $x_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ( $y$ ) hal ini dibuktikan dengan nilai  $y = 10,257 + 0,446x_1 + 0,412x_2$ . pada uji F,  $F_{hitung} = 28,390$  dan  $F_{tabel} = 3,21$  jadi nampak bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak berarti  $H_a$  diterima. Dan angka signifikan  $0,000 < 0,10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok”.

**Kata Kunci : Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of workload and work environment on employee performance at RSIA Asyifa Depok either partially or simultaneously. The object of this research is the employees of RSIA Asyifa Depok with a total of 45 respondents. The research method used is descriptive quantitative method. Based on the results of the description of the previous chapters, and from the results of the analysis and discussion of the workload ( $x_1$ ) and work environment ( $x_2$ ) on employee performance ( $y$ ) RSIA Asyifa Depok as follows: Based on the results of data analysis, the workload ( $x_1$ ) has an influence which is positive and significant to performance ( $y$ ) this is evidenced by the value of  $y = 9.715 + 0.898x_1$  and the results of the t-test, namely tcount of 2.124 while the value of ttable for  $n = 45$  is 1.682. Because the value of tcount  $>$  ttable and the value of the significant level ( $\alpha$ ) of  $0.040 < 0.10$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted so that it can be concluded "There is a positive and significant influence between workload on the performance of RSIA Asyifa Depok employees". Based on the results of data analysis, the work environment ( $x_2$ ) has a positive and significant influence on performance ( $y$ )*



*this is evidenced by the value of  $y = 16.480 + 0.667x_2$  and the results of the t-test, namely tcount of 2,710 while the value of ttable for  $n = 45$  is 1,682. Because the value of tcount  $>$  ttable and the value of the significant level ( $\alpha$ ) of  $0.010 < 0.10$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted so that it can be concluded "There is a positive and significant influence between the work environment on the performance of RSIA Asyifa Depok employees". Based on the results of data analysis, the workload ( $x_1$ ) and the work environment ( $x_2$ ) have a positive and significant effect on performance ( $y$ ) this is evidenced by the value of  $y = 10.257 + 0.446x_1 + 0.412x_2$ . in the F test, Fcount = 28.390 and Ftable = 3.21 so it appears that Fcount  $>$  Ftable then  $H_0$  is rejected, meaning  $H_a$  is accepted. And the significant number is  $0.000 < 0.10$  so it can be concluded that "There is a positive and significant influence between workload and work environment on the performance of RSIA Asyifa Depok employees".*

**Keywords:** *Workload; Work Environment; Employee Performance*

## A. PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan. Di era globalisasi ini pula, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga perusahaan/instansi dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang, dalam hal ini setiap perusahaan diharapkan agar bisa melakukan inovasi maupun kreatifitas.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. (Mangkuprawira, 2016).



## B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2019:10).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seseorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai.

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja”.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Yantika Et Al (2018:175) pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja. Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Menurut Estiningsih (2018:50) kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian.

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:34) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dinyatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan,



belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh.

Berdasarkan uraian diatas dan uraian dari kerangka berpikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

$H_{01} = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Asyifa Depok.

$H_{a1} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Asyifa Depok.

$H_{02} = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Asyifa Depok.

$H_{a2} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Asyifa Depok.

$H_{03} = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Asyifa Depok.

$H_{a3} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Asyifa Depok

### C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2016:13) mengatakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama. Diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuisisioner berisi sejumlah pertanyaan yang terstruktur untuk memperoleh informasi dan responden baik itu tentang pribadinya maupun hal - hal lain yang ingin diketahui. Sedangkan data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung dan merupakan data yang telah diolah perusahaan, berbagai referensi buku dan makalah, serta materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis.

Populasi dalam penelitian yang dilakukan penulis adalah karyawan RSIA Asyifa Depok yang berjumlah 82 Orang. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 82 orang. Menurut Sugiyono (2017:81). Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 10%.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan pengumpulan data yang merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Berdasarkan cara pengambilannya, sumber data terbagi menjadi dua jenis, yaitu sumber primer dan sumber primer. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi), Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).



## E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian uji validitas dan reabilitas yang diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS version 25 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas memberikan nilai yang baik dengan diketahui bahwa nilai r hitung dari semua indikator variabel lebih besar dari r tabel nya, dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 45 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r product moment pearson dengan df (*degree off freedom*) =  $n - 2$ , jadi  $df = 45 - 2 = 43$ , maka r tabel = 0,2483.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Penelitian**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja ( $X_1$ )	0,646	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,916	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,928	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam ketiga variabel penelitian ini adalah valid. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Alpha* > 0,6 maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil Perhitungan Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70732978
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.056
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.257	4.596		2.232	.031		
BEBAN KERJA	.446	.210	.351	2.124	.040	.370	2.704
LINGKUNGAN KERJA	.412	.152	.448	2.710	.010	.370	2.704

Sumber : Data Olahan SPSS 25



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,370 dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 2,704 dimana nilai tersebut < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

**Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error Beta		t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.154	2.581	2.772	.008		
	BEBAN KERJA	.077	.118	.657	.515	.370	2.704
	LINGKUNGAN KERJA	-.185	.085	-.217	.035	.370	2.704

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan *output* dapat diketahui bahwa variabel *independent* yaitu  $X_1$  (beban kerja) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) semuanya > 0,05 sehingga tidak signifikan semuanya sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

**Uji Koefisien Korelasi Berganda**

**Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Berganda Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.555	3.795	.575	28.390	2	42.000

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sig untuk hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja adalah sebesar 0,000 artinya nilai tersebut < 0,01 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Kemudian dapat dilihat nilai *pearson correlation* sebesar 0,758 artinya nilai tersebut terletak antara 0,61 s/d 0,80 berarti tingkat hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja termasuk korelasi yang kuat.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 6 Hasil Perhitungan 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
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.555	3.795	.575	28.390	2	42.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS 25



Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa  $r^2 = 0,758$  atau 75,8% jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja sebesar 0,758 (75,8%).

### Uji Linier Berganda

**Tabel 7 Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.257	4.596		2.232	.031
BEBAN KERJA	.446	.210	.351	2.124	.040
LINGKUNGAN KERJA	.412	.152	.448	2.710	.010

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = 10,257 + 0,446 + 0,412$$

- Nilai a sebesar 10,257 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
- $\beta_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,446 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja. Hal ini berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,446 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- $\beta_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,412 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Hal ini berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,412 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pengujian menggunakan  $\alpha = 10\%$ . Cara menentukan  $t_{tabel}$  dilihat di kolom ketiga, sementara nilai df dilihat pada angka 42. Nilai  $t_{tabel} = 1,682$ .

**Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.257	4.596		2.232	.031
BEBAN KERJA	.446	.210	.351	2.124	.040
LINGKUNGAN KERJA	.412	.152	.448	2.710	.010

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Dari tabel diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,124 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 45$  sebesar 1,682. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,000 < 0,10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok”. Hasil uji t yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 2,710 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 45$  sebesar 1,682. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai taraf



signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,010 < 0,10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok”

### Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji f)

Pengujian menggunakan  $\alpha = 10\%$ . Cara menentukan  $f_{tabel}$  dilihat di kolom kedua, sementara nilai  $df$  dilihat pada angka 43. Nilai  $f_{tabel} = 3,21$

Tabel 9 Hasil Perhitungan Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	817.562	2	408.781	28.390	.000 <sup>b</sup>
	Residual	604.749	42	14.399		
	Total	1422.311	44			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Pengujian hipotesis secara smultan (Uji F) dengan menggunakan bantuan SPSS 25 *for windows* maka dapat diketahui  $F_{hitung} = 28,390$  dan  $F_{tabel} = 3,21$  jadi nampak bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak berarti  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok.

### Pembahasan Penelitian

Beban kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu kunci bagi suatu perusahaan dalam memenangkan persaingan. Tidak lepas dari kedua faktor tersebut kinerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat menyebabkan citra yang baik. Karena dengan faktor – faktor tersebut melekat pada setiap individu karyawan dengan sendirinya tujuan perusahaan yang baik akan ikut serta tercapai dalam hal ini.

### Beban kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Asyifa Depok. Hasil pengujian statistik uji regresi diperoleh nilai  $Y = 9,715 + 0,898X_1$  dan hasil uji t yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 2,124 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 45$  sebesar 1,682. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,040 < 0,10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok”.

### Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Asyifa Depok. Hasil pengujian statistik uji regresi diperoleh nilai  $Y = 16,480 + 0,667X_2$  dan hasil uji t yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 2,710 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 45$  sebesar 1,682. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,010 < 0,10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok”.



### Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Asyifa Depok. Hasil pengujian statistik uji regresi diperoleh nilai  $Y = 10,257 + 0,446X_1 + 0,412X_2$ . pada uji F,  $F_{hitung} = 28,390$  dan  $F_{tabel} = 3,21$  jadi nampak bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak berarti  $H_a$  diterima. Dan angka signifikan  $0,000 < 0,10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok”.

## F. KESIMPULAN

### Kesimpulan

Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok.

### Saran

Bagi Perusahaan disarankan agar dapat menambah jumlah karyawan agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal tanpa merasa bahwa beban kerja dan target yang mereka terima terlalu berlebihan; disarankan bahwa pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja para karyawan seperti persediaan perlengkapan kerja, serta prasarana dan kondisi di tempat kerja harus lebih lengkap dan mudah dijangkau sehingga hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja para karyawan di RSIA Asyifa Depok; Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat menambah variabel atau mengubah salah satu variabel agar dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.

## H. DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darmadi. (2020). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen edisi Ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: dasar, pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkuprawira, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Nitisemito, A S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaha Indonesia.
- Retno, T. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.



- Yogyakarta: Badan Penerbitan Universitas Sanata Dharma.
- Sarinah, M. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2016). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Solihin, D., & Wardani, A.K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 5(5).
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi& Bisnis*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta