

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI CSSD RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PASAR MINGGU

Yudi Tirto Aji¹, Jublina Oktora²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ yuditirtoaji@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01887@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on the performance of employees at the Pasar Minggu area general hospital. The type of research used is a quantitative approach. The population and sample in this study were all employees of the Pasar Minggu area general hospital, totaling 50 people. The data collection method in this research uses a questionnaire. And the results of this research are that work discipline (X1) has a positive and significant value on employee performance (Y) at Pasar Minggu Hospital. This can be proven through the t test which has a t value of 2.136 and a t table value of 2.0117, with a sig level of $0.0038 < 0.05$, which means that work discipline has a positive influence on employee performance. The work environment (X2) has a positive and significant value on employee performance (Y) at Pasar Minggu Hospital. This can be proven through the t test which has a calculated value of 3.009 and a value of 2.0117, with a sig level of $0.00 < 0.05$, meaning that the work environment has a positive influence on employee performance. The variables of work discipline and work environment simultaneously show the results have a significant effect on the performance variable. employees at Pasar Minggu Hospital employees. This is proven by the results of the simultaneous hypothesis test, the F test obtained f count $> f$ table $5,137 > 3,191$ and a significance value of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah pasar minggu. Jenis Penelitian Yang Di Gunakan Adalah Dengan Pendekatatan Kuantitatif. Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian Ini Adalah Seluruh Karyawan rumah sakit umum daerah pasar minggu Yang Berjumlah 50 Orang. Metode Pengumpulan Data Dalam Penelitian Ini Menggunakan Kuisisioner. Dan hasil dari penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Pasar Minggu. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai thitung sebesar 2.136 dan nilai ttabel 2.0117, dengan taraf sig $0.0038 < 0,05$ yaitu artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Pasar Minggu. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai thitung 3.009 dan nilai 2.0117, dengan taraf sig $0.00 < 0,05$ yaitu artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variable disiplin kerja dan lingkungan kerja, secara simultan menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja

karyawan pada karyawan Rumah Sakit Pasar Minggu. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan uji F diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ $5.137 > 3.191$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0,05$.

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

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tantangan untuk bersiap menghadapi era revolusi industri agar memperoleh keuntungan yang maksimal dan mengantisipasi terjadinya kerugian akibat persaingan revolusi industri melalui efektifitas dan efisiensi pengelolaan sumberdaya manusia. Perusahaan membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia dengan kemampuan kinerja yang optimal, agar sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, mesin, metode dan material mampu memberikan hasil optimal. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting di perusahaan sebab faktor penggerak semua kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sebab dari itu, perusahaan harus memiliki kedisiplinan yang tinggi agar memiliki kemampuan dan memiliki banyak pengalaman dan berprestasi.

Disiplin yaitu patuh terhadap perintah dan aturan yang dimana setiap individu dapat mengembangkan kemampuannya untuk mendisiplinkan diri sendiri sebagai salah satu ciri dari kedewasaan setiap individu. Penerapan disiplin bagi setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung oleh lingkungan kerja yang aman, menjamin keselamatan setiap karyawan, terjamin kebersihan kantor, dan adanya fasilitas kantor yang memadai

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya, yang dimaksud lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalani tugas yang diberikan kepada karyawan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan

menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat dikatakan baik, apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi semua karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan kedisiplinan, lingkungan kerja dan hasil kinerja karyawan. Hal ini dapat di lihat dari permasalahan kinerja karyawan Rumah Sakit Pasar Minggu

Tabel 1. 1

Data Kinerja Rumah Sakit Pasar Minggu

Periode tahun 2021-2023

Indikator	Jobdesk	Jumlah karyawan	Bobot (KPI%)	Tahun		
				2021	2022	2023
Kualitas kerja	- Kesalahan pengobatan - Waktu tunggu - Perlakuan staff	50	30%	21%	21%	19%
Kuantitas kerja	- Pelatihan Staff - Retensi Staf - Kesehatan staf	50	20%	19%	17%	15%
Ketepatan waktu	- Jadwal staff sesuai	50	20%	20%	20%	19%
Efisiensi	- Mempercepat nomer urut	50	20%	15%	13%	10%
Kemandirian	- Selalu kreatif dan melakukan berbagai macam ide	50	10%	10%	7%	10%
Rata-rata			100%	85%	75%	73%

Sumber : Rumah Sakit Pasar Minggu

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa data kinerja karyawan Rumah Sakit Pasar Minggu menurun, dimana karyawan banyak yang tidak mencapai tujuan adalah indikator kemandirian kerja dengan persentase 10%. Lalu pada tahun 2022 indikator karyawan yang tidak mencapai target ialah kuantitas kerja, efisiensi dan kemandirian yaitu dengan persentase sebanyak 17%, 13% dan 7%. Lalu pada tahun 2023 karyawan yang tidak mencapai target yaitu pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efisiensi sebanyak 19%, 15%, 19% dan 10%. Ini menunjukkan pada tahun ketahun karyawan secara

tidak optimal dalam bekerja yang menyebabkan penurunan pada target perusahaan.

Untuk melaksanakan tugas-tugasnya, Rumah Sakit Pasar Minggu mempunyai perumusan kebijakan teknis berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajer perusahaan berdasarkan otonomi asli yang dimilikinya. Dalam menjaga serta mampu meningkatkan kerja karyawan agar dapat memberikan dampak positif bagi Lembaga maupun perusahaan.

Survei awal dapat diketahui bahwa karyawan Rumah Sakit Pasar Minggu tingkat kedisiplinan karyawan rumah Sakit Pasar Minggu masih banyak karyawan yang datang terlambat, batas waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul 08:00, akan tetapi masih banyak karyawan yang masuk melebihi batas waktu yang sudah ditentukan, dan banyak yang tidak hadir tanpa keterangan. Berdasarkan dari data survey disiplin kerja pada karyawan Rumah Sakit Pasar Minggu dinilai masih kurang maksimal.

Tabel 1. 2

Data Disiplin Kerja Karyawan Rumah Sakit Pasar Minggu
 Periode 2021-2023

NO	Jenis Pelanggaran		Jumlah Pelanggaran (Orang)		
			2021	2022	2023
1	Surat Peringatan	SP 1	1	-	-
		SP 2	-	2	2
		SP 3	1		
2	Kode Etik	Bermain Handphone	-	2	1
		Penggunaan Asset Perusahaan	-	1	-
		Pemalsuan jam lembur	-	-	3
3	Waktu Kerja	Alpa	6	6	2
		Terlambat	10	22	30
		Keluar Tanpa Izin	2	2	2
Total Kasus Pelanggaran			20	35	40

Sumber : Rumah Sakit Pasar Minggu

Berdasarkan tabel di atas yaitu data pelanggaran karyawan pada periode 2021-2023 (3 Tahun), dapat diketahui bahwa pelanggar untuk jenis surat peringatan SP 1 di tahun 2021 sebanyak 1 pelanggar. Untuk SP 2 di tahun 2022 sebanyak 2 pelanggar, dan di 2021 sebanyak 2 pelanggar. Untuk SP 3 di tahun 2021 sebanyak 1 pelanggarn untuk kode Etik bermain handphone di tahun 2022 sebanyak 2 pelanggar, di tahun 2023 sebanyak 1

pelanggar. Untuk pemalsuan jam lembur di tahun 2023 sebanyak 3 pelanggar. Untuk waktu kerja, Alpa di tahun 2021 sebanyak 6 pelanggar, di tahun 2022 sebanyak 6 pelanggar, dan di tahun 2023 sebanyak 2 pelanggar. Untuk terlambat, di tahun 2021 sebanyak 10 pelanggar, di tahun 2022 sebanyak 22 pelanggar, di tahun 2023 sebanyak 30 pelanggar. Untuk keluar tanpa izin, di tahun 2021 sebanyak 2 pelanggar, di tahun 2022 sebanyak 2 pelanggar, di tahun 2023 sebanyak 2 pelanggar

Selain disiplin faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan dengan optimal, sehat aman dan nyaman. Berdasarkan hasil survei penelitian dengan beberapa karyawan, fenomena permasalahan lingkungan kerja di Rumah Sakit Pasar Minggu banyaknya barang-barang yang diletakkan di atas meja karyawan yang sering kali mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja Rumah Sakit Pasar Minggu yaitu kondisi ruangan yang sempit sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti adanya arsip yang bertumpuk di lantai dan susunan meja karyawan terlalu berdekatan. Kurangnya kursi tunggu, Hubungan pemimpin dan bawahan yang kurang harmonis sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri maupun organisasi.

Tabel 1. 3

Lingkungan Kerja Rumah Sakit Pasar Minggu
 Periode tahun 2021-2023

No	Lingkungan	Sarana	Tersedia	Standar kebutuhan	Tahun			Kekurangan
					2021	2022	2023	
1	Bangunan tempat kerja	Ruang IGD	28 R	28 R	28	28	28	-
		Ruang ICU	28 R	28 R	28	28	28	-
		Rawat Jalan	1.600 R	1.680 R	1.000	1680	1680	80 R
		Rawat Kelas	1.600 R	1.680 R	1.000	1600	1600	80 R
		Colaboration	-	28 R	-	-	-	28 R
		Toilet	56 R	56 R	56	56	56	-
		Fanery	56 R	56 R	56	56	56	-
		Mushallah	28 R	28 R	28	28	28	-
		THT	1 R	2 R	1	1	1	1 R
		Ruang Bedah	25 R	28 R	20	25	25	3 R
		Ruang Dokter	5 R	10 R	3	5	5	5 R
		Rawat Bedah	1 R	2 R	1	1	1	1 R
		Parkiran	1 R	2 L	1	1	1	1 L
		Rawat Dalam	1 R	2 R	1	1	1	1 R
		Rawat Anak	2 R	4 R	1	2	2	2 R
		2	Peralatan kerja yang memadai	Printer	40 Buah	56 Buah	35	40
Kulkas	-			56	56	56	56	-
Laptop/komputer	1.600 B			1.680 B	1.000	1600	1600	80
3	fasilitas	Roda Empat	5 Buah	-				-

Sumber : Rumah Sakit Pasar Minggu

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat Rumah Sakit Pasar Minggu masih ada beberapa fasilitas yang kurang memadai yaitu kurangnya ruangan rawat jalan, ruangan rawat kelas, ruang collaboration, ruangan THT, ruang bedah, ruang dokter, rawat bedah, parkiran, rawat dalam, rawat anak. Untuk peralatan yang memadai masih ada

beberapa fasilitas yang kurang yaitu printer, dan laptop/computer

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2016:50) adalah ilmuwan yang berguna dalam proses pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sarinah dkk (2017:7) "manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya"

Menurut Alfadi (2018:1) "Manajemen Adalah proses kerja sama antara karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan".

Menurut Edision (2016:10) "manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalkan tujuan organisasi".

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MMSD) adalah: "kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi".

Menurut Hasibuan (2017:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan".

Sumber daya manusia di sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan harus memiliki kemampuan yang benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar ada menghasilkan hasil yang sempurna, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia agar dapat menghasilkan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan

perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya.

Menurut Mengkunegara (2016:9) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah karyawan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan kinerja juga merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Menurut The Liang Gie dalam Wukir (2014:92) disiplin

adalah: "suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang"

Menurut Sutrisno (2016:85) "disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis"

Lingkungan kerja merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja akan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2016:121). Uji kualitas data bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan, Cara pengujian dilakukan dengan uji validasi atau uji reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden

- 1) Uji Validitas
Menurut Ghozali (2016:52) "uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner". Kuesioner dikatakan valid yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.
 - 2) Uji Reliabilitas
Menurut Sugiyono (2018:168) berpendapat "instumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha ini digunakan dengan SPSS 25. Menurut Ghozali (2016:48) "suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Chonbach's Alpha $> 0,70$ apabila Chonbach's Alpha < 70 maka variable dikatakan tidak relibel
- b. Asumsi Klasik
- 1) Uji Normalitas
Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi yang normal. Uji noenalitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan SPSS 25. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas Kormogolov-Smirvon dan uji normalitas P-plot
 - 2) Uji Multikoliniertitas
Menurut Singgih Santoo (2014:234) "jika terbukti ada multikolinearitas, sebaiknya salah satu dari variabel independent yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali". Menurut Ghozali (2018:107) "
 - 3) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2018:137) "Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya". Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadinya Heteroskedastisitas. Pengujian Heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik Scatterplot dengan cara melihat grafik Scatterplot antar nilai prediksi variable terlihat (ZPRED) dengan residuanya (SRESID)
 - 4) Uji Autokorelasi
Menurut Ghozali (2018:111) Uji auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada model t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang bertutuan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya, hal ini terjadi karena kesalahan pengganggu (residual) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah Uji Durbin-Watson. Menurut Ghozali (2018:112), dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Dorbin-Eatson (DW test)
- c. Analisis Regrasi Linier
- Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) mengemukakan bahwa "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat ukur prediksi besarnya variabel tergantung".
- Menurut Ghozali (2018:95) "analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen", metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seberapa besar pengaruhnya secara kuantitatif dari suatu oerubahan (X) terdapat kejadian ainya (Y)
- d. Analisis Koefesien Korelasi
- Menurut Sugiyono (2017:231), teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Korelasi ganda (multiple correlation) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan

antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen

e. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien Determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Jika nilai R² kecil artinya kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Menurut Sugiyono (2017:154) Koefisiensi dererminasi adalah Teknik statistic yang digunakan utuk mencari pengaruh (varians) variabel tertentu terhadap (varians) variabel variabel lain.

f. Uji Hepotesis

Menurut Gozali (2018:98) "uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasai variabel dependen."

Menurut Gozali (2018:98) " uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap varianel dependen atau terikat".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 7
 Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0.614	0.2787	Valid
	X1.2	0.606		Valid
	X1.3	0.663		Valid
	X1.4	0.741		Valid
	X1.5	0.572		Valid
	X1.6	0.699		Valid
	X1.7	0.667		Valid
	X1.8	0.623		Valid
	X1.9	0.688		Valid
	X1.10	0.581		Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.783	0.2787	Valid
	X2.2	0.783		Valid
	X2.3	0.782		Valid
	X2.4	0.637		Valid
	X2.5	0.617		Valid
	X2.6	0.605		Valid
	X2.7	0.542		Valid
	X2.8	0.506		Valid
	X2.9	0.715		Valid
	X2.10	0.466		Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.642	0.2787	Valid
	Y.2	0.720		Valid
	Y.3	0.679		Valid
	Y.4	0.517		Valid
	Y.5	0.736		Valid
	Y.6	0.737		Valid
	Y.7	0.729		Valid
	Y.8	0.706		Valid
	Y.9	0.553		Valid
	Y.10	0.577		Valid

Sumber : Data yang di olah (2024)

Berdasarkan asil table 4.7 dapat diperoleh bahwa seluruh r hitung lebih besar dari rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrument penelitian ini dapat dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN	KETERANGAN
X1	0.845	0.60	RELIABEL
X2	0.837	0.60	RELIABEL
Y	0.854	0.60	RELIABEL

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan hasil dari table 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai Cronbach's alpha > 0,60. Dengan demikian variabel system lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur unuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	7,30095847
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,102
	Positive	0,057
	Negative	-0,102
Test Statistic		0,102
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 yang diolah 2024

Berdasarkan table 4.9 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200. karena signifikansi lebih dari 0,005. Maka disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	18,424	4,498		4,096	0,000		
	TOTAL_X1	0,358	0,167	0,346	2,136	0,038	0,664	1,506
	TOTAL_X2	0,132	0,187	0,115	0,709	0,482	0,664	1,506

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan hasil table 4.10 diatas, bahwa pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0.664 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1.506 lebih kecil dari 10. Maka hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel Lingkungan Kerja fisik dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	10,580	2,740		3,862	0,000		
	TOTAL_X1	-0,041	0,102	-0,069	-0,399	0,692	0,664	1,506
	TOTAL_X2	-0,151	0,114	-0,229	-1,328	0,191	0,664	1,506

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan table 4.11 hasil uji Heteroskedastisitas dengan metode uji Glejser pada table diatas, dapat diketahui

bahwa variabel Abs_RES berperan sebagai variabel dependen. Dapat diketahui juga nilai signifikan (sig). untuk variabel Disiplin kerja (X1) adalah 0.692 sementara, signifikansi (sig) dari variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0.191. berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 12

Hasil Uji Korelasi Metode Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,424 ^a	0,179	0,144	7,45468	2,036

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
 b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data yang diuji 2014

Berdasarkan table 4.12 uji autokorelasi pengolahan data yang diperoleh statistic Durbin Watson (DW) sebesar 2.036 > 0,05 dari tada Durbin Watson (DW) sehingga tidak teradi autokorelasi dalam model

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 13

Total Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	19,790	4,043		4,894	0,000		
	TOTAL_X1	0,427	0,136	0,413	3,142	0,003	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data yang diolah 2024

Tabel 4. 14

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	22,871	4,133		5,534	0,000		
	TOTAL_X2	0,364	0,158	0,316	2,305	0,026	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data yang diuji 2024

Tabel 4. 15

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karawan (Y)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error				
1	(Constant)	18,424	4,498		4,096	0,000	
	TOTAL_X1	0,132	0,187	0,115	0,709	0,482	0,664
	TOTAL_X2	0,358	0,167	0,346	2,136	0,038	0,664

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber : Data yang diolah 2024

- Konstanta a = 18.424. artinya lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya positif sebesar 18.424.
- Koefisien b1 = 0.132. artinya adalah jika variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 0.132 satuan.
- Koefisien b2 = 0.358, artinya yaitu jika variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat 0.358 satuan

6) Analisis Koefisien Korelasi (R).

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	0,179	0,144	7,455

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
 b. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.424. sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat (0,40 – 0,599) maka tingkat keeratan korelasi antara variabel diartikan cukup kuat

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 17

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	0,179	0,144	7,455

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
 b. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.17 output SPSS model Summary berdasarkan R Square R2 adalah sebesar 0,179 atau sebesar 17,9%. Dari nilai ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 17,9%. Sedangkan sisanya (100%-17,9%=82,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, kepuasan kerja, pelatihan kerja, tunjangan, atasan, dll.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4. 18

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a			
Model	T	Sig.	
1	(Constant)	4.096	.000
	TOTAL_X1	2.136	.038
	TOTAL_X2	3.009	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.18 diatas bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,136 dan nilai sig 0,038 serta nilai ttabel adalah 2,0117. Nilai ttabel dapat dirumuskan $df = n - k - 1$ yaitu $(50 - 2 - 1 = 47)$ sehingga diperoleh nilai ttabel 2,0117. Karena nilai t hitung $>$ ttabel $2,136 > 2,0117$ dan nilai sig $0,038 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4. 19

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.924	2	285.462	5.137	.001 ^b
	Residual	2611.896	47	55.572		
	Total	3182.820	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
 Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.29 diatas dapat diketahui bahwa terdapat nilai *F*hitung sebesar 5.137 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. nilai *F*tabel pada tingkat kepercayaan 5% dengan *df*₁ = 2 dan *df*₂ = 48, maka didapatkan *F*tabel = 3.191. karena *F*hitung > *F*tabel 5.137 > 3.191 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulannya Maka *H*₀ ditolak dan *H*_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

5. KESIMPULAN

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai indikator X1 dan X2 yang akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Pasar Minggu yang telah di kumpulkan dan di uji dengan menggunakan regresi linier berganda maka dapat di simpulkan hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja (X1) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Pasar Minggu. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai *t*hitung sebesar 2.136 dan nilai *t*tabel 2.0117, dengan taraf sig 0.0038 < 0,05 yaitu artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Pasar Minggu. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai *t*hitung 3.009 dan nilai 2.0117, dengan taraf sig 0.00 < 0,05 yaitu artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Variable disiplin kerja dan lingkungan kerja, secara simultan menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Pasar Minggu. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan uji F diperoleh *F*hitung > *F*tabel 5.137 > 3.191 dan nilai signifikansi 0.001 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung
- [3] Alex, Nitisemito., (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- [4] Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- [5] Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- [6] Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- [7] Fayol, Henry dalam Safroni, 2014, Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia, Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- [8] Grafindo Persada.
- [9] Hanaysha, J. R. (2018). An Examination Of The Factors Affecting Consumer's
- [10] Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- [11] Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [13] Hasibuan, Malayu S.P. (2017).Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- [14] Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi Jakarta: Pt Bumi Aksara
- [15] Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- [16] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- [17] lex S. Nitisemito, 2016, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya.
- [18] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. (2017).
- [19] Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia
- [20] Masram & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisier
- [21] Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja
- [22] Purchase Decision In The Malaysian Retail Market. PSU Research Review.
- [23] Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR
- [24] Sarinah., Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen.Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [25] Sarwono, S. W. (2005). Psikologi Lingkungan. Jakarta: PT Gramedia Grasindo.
- [26] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- [27] Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.

- [28] Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .
- [29] Wukir. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.
- [30] Abdul Rahman Safi'ih (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. Value (Jurnal Manajemen dan Akutansi), 15(2), (107-116261-506)
- [31] Candana, D.M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, 7(1), (1-8)
- [32] Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), (240-247)
- [33] Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelasana Pelayanan Pelanggan Salatiga. International Journal of Social Science and Business, 4(1), (144-154).
- [34] Khairandy, R. M., & Alponso, E. (2019, Oktober). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT MARS Lestari. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Univ Bina Darma, 1213-1221.
- [35] Mogi, A., Aprilianti, L. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damai Indah Golf BSD. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 4(1), (37-46).
- [36] Putra, I. B., & Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, 4, 2491-2506
- [37] Putri, S. W., Rodhiyah, & Nugraha, H. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk. Semarang. Diponegoro Journal of Social and Political Science, 1-8,
- [38] Runtuuwu, H. J., Lapijan, J., Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Jurnal EMBA. 3(3), (81-89).
- [39] Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018, Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 61,55 60.