

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Unit Gizi Rs Awal Bros Pekanbaru

Vanny Rahmayeni^{a*}, Alum Kusumah^b, Rian Rahmat Ramadhan^c

^{abc}Universitas Muhammadiyah Riau

*Corresponding author: vannyrahmayeni@email.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan unit gizi RS Awal Bros Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah karyawan unit gizi RS Awal Bros Pekanbaru yang berjumlah 33 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 21.0 for window. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja*

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Menurut Silaen *et al.*, (2020) menyatakan bahwa peningkatan kinerja harus dilakukan walaupun seseorang, tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena organisasi, tim maupun individu di masa depan dapat menetapkan target dengan kualitas yang lebih tinggi. Akan tetapi kenyataan yang ada pada kinerja karyawan Unit Gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru belum optimal.

Rumah sakit merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus.. Disinilah peran rumah sakit dituntut untuk bisa mengoptimalkan pelayanannya tanpa harus memandang tingkat golongan ekonomi dari masyarakat itu sendiri. Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit ternama di kota Pekanbaru yang menyediakan pelayanan kesehatan yang lengkap di Pekanbaru dan di provinsi Riau. Rumah Sakit Awal Bros memiliki keunggulan yaitu sejak tahun 2014 telah memperoleh akreditasi Internasional dari *Join Commission international* (JCI). Rumah Sakit Awal Bros terdiri dari beberapa departemen salah satunya departemen penunjang medis. . Departemen Penunjang Medis sendiri terdiri dari beberapa unit salah satunya adalah Unit Gizi. Unit yang bertanggung jawab dalam menyediakan dan memantau gizi pada pasien rawat inap di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru yaitu Unit Gizi. Jumlah karyawan Unit Gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru saat ini adalah sebanyak 33 orang.

Kinerja yang belum optimal ini disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu beban kerja. Menurut Putra (2018) kelebihan beban kualitatif muncul ketika orang merasa

kurang memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya atau bahwa standar kinerja yang ditetapkan terlalu tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Vionitha (2019) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain beban kerja, Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) mereka berpendapat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi pra penelitian melakukan wawancara kepada beberapa karyawan unit gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru tersebut tentang apa saja kendala dan bagaimana kondisi pekerjaan mereka diunit tersebut. Kebanyakan dari mereka mengeluhkan tentang beban kerja yang mereka tanggung, dan mengeluhkan tentang lingkungan kerja mereka. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diunit gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Unit Gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja karyawan pada Unit Gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Unit Gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru”.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau organisasi sesuai dengan tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai tersebut dalam waktu dan periode tertentu. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Kasmir (2016) ada pun indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Hubungan antar karyawan

Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang disuatu perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu tertentu agar tujuan organisasi tercapai. Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Affandi (2018) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang Harus Dicapai

Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya yang dapat dilihat secara fisik dan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Menurut Pawirosumarto *et al.*, (2017) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja berupa ruang, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan dalam tempat kerja, material dalam tempat kerja bagi karyawan yang bekerja dan tentunya meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Pencahayaan.
2. Sirkulasi ruang kerja.
3. Tata letak ruang.
4. Dekorasi.
5. Kebisingan.
6. Fasilitas.

Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja *non* fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan oleh pegawai namun tidak tampak secara fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Miftahuljannah (2018) Lingkungan kerja *non* fisik adalah lingkungan yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, namun dapat dirasakan oleh pegawai yang bekerja dilingkungan tersebut. Menurut Siagian (2014) mengemukakan indikator lingkungan kerja *non* fisik, yaitu:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
2. Hubungan Atasan Dengan Bawahan
3. Kerjasama Antar Pegawai

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Aprilia (2017) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Sari (2019) adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja tinggi akan menyebabkan penurunan kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang juga dilakukan oleh Paramitadewi (2017) beban kerja secara simultan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Sambul, *et al.*, (2018) beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan menurut penelitian yang dilakukan oleh Najib (2020) beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Pawirosumarto *et al.*,(2017) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja berupa ruang, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan dalam tempat kerja, material dalam tempat kerja bagi karyawan yang bekerja dan tentunya meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Febrianti (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

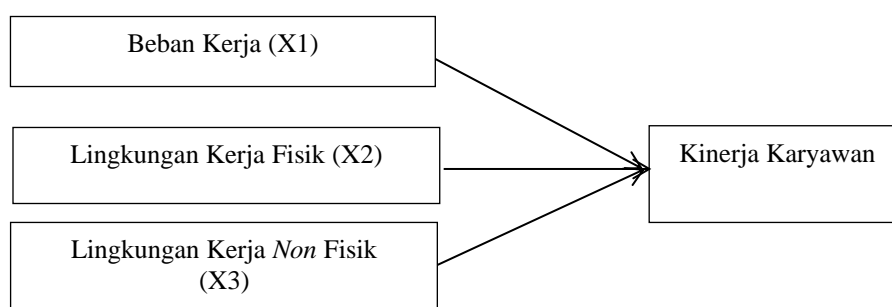
H2: Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja *non* fisik tidak kalah penting dengan lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja *non* fisik, seperti hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada dilingkungan kerjanya. Oleh karena itu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan meningkat (Sedarmayanti, 2014). Ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Febrianti (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja *non* Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu informasi yang dikumpulkan dari responden dengan melakukan kegiatan wawancara serta menggunakan kuesioner dengan Teknik pengumpulan informasi yang dilakukan.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru dengan jumlah 33 orang. Dalam peneliti ini menggunakan metode *sampling* jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 33 responden.

Jenis Dan Sumber Data

Data primer berasal dari jawaban responden serta data tambahan melalui berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal online, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai data penunjang maupun data pelengkap. Dikarenakan penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner, maka uji kualitas data yang diperlukan seperti uji validitas dan reliabilitas, dan juga teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis melalui aplikasi analisis statistik SPSS versi 21

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui nilai r hitung $>$ r tabel (0,2913), artinya seluruh variabel seluruh item variabel beban kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik dinyatakan valid. Berdasarkan tabel data reliabilitas diuji dengan menghitung *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan hasil pengujian, koefisien reliabilitas variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa koefisien *cronbach alpha* $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliable.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	33	9.00	45.00	34.0303	7.02444
Lingkungan Kerja fisik	33	18.00	90.00	58.2424	15.83712
Lingkungan Kerja Non Fisik	33	9.00	45.00	35.2727	7.41313
Kinerja Karyawan	33	15.00	75.00	55.9394	12.99985
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian statistik diatas memperlihatkan deskriptif variabel dalam penelitian ini secara statistik. Minimum (Min) adalah nilai terendah dari total nilai pertanyaan setiap variabel, sedangkan Maksimum (Max) adalah nilai tertinggi nilai pertanyaan setiap variabel.

1. Beban Kerja (X1)

Beban kerja memiliki nilai minimum dari total pertanyaan variabel adalah 9, untuk nilai maksimum sebesar 45, rata-rata nilai dari total pertanyaan adalah 34,0303 dengan standar deviasi 7,02444.

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Lingkungan kerja fisik memiliki nilai minimum dari total pertanyaan variabel adalah 18, untuk nilai maksimum sebesar 90, rata-rata nilai dari total pertanyaan adalah 58,2424 dengan standar deviasi 15.83712.

3. Lingkungan Kerja *Non* fisik (X3)

Lingkungan kerja *non* fisik memiliki nilai minimum dari total pertanyaan variabel adalah 9, untuk nilai maksimum sebesar 45, rata-rata nilai dari total pertanyaan adalah 35.2727 dengan standar deviasi 7.41313.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja memiliki nilai minimum dari total pertanyaan variabel adalah 15, untuk nilai maksimum sebesar 75, rata-rata nilai dari total pertanyaan adalah 55.9394 dengan standar deviasi 12.99985.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.12692882
	Absolute	.174
Most Extreme Differences	Positive	.097
	Negative	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		1.000
Asymp. Sig. (2-tailed)		.270

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas kolmogorov smirnov diatas, diperoleh nilai signifikansi (Asymp.Sig) sebesar 0,270 > 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	Coefficients^a					<i>Collinearity</i>	
	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>				
(Constant)	-.279	5.866		-.048	.962		
Beban Kerja (X1)	1.575	.293	.851	5.370	.000	.305	3.280
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	-.082	.103	-.100	-.797	.432	.490	2.042
Lingkungan Kerja <i>Nom</i> Fisik (X3)	.209	.264	.119	.793	.434	.339	2.951

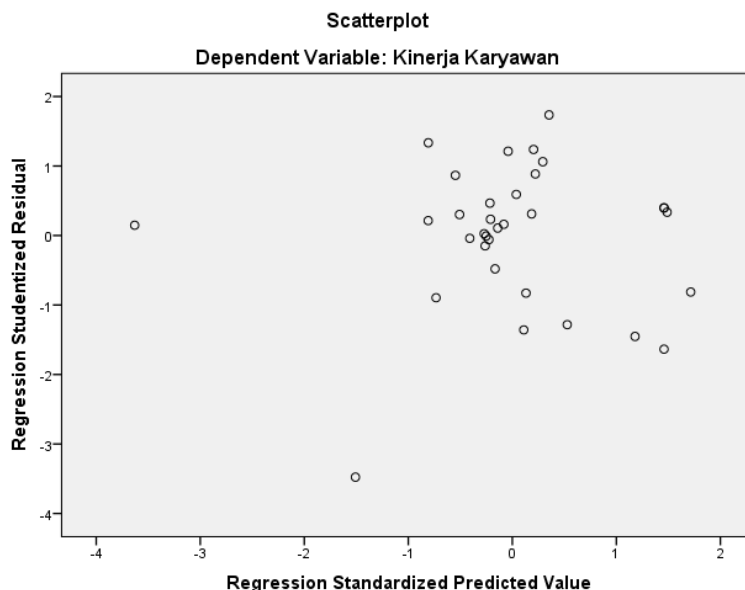
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa VIF untuk seluruh variabel independen < 10,00 yaitu beban kerja bernilai 3,280, lingkungan kerja fisik bernilai 2,042, dan lingkungan kerja *non* fisik bernilai 2,951. Kemudian pada *Tolerance* untuk seluruh variabel independen > 0,10 yaitu beban kerja bernilai 0,305, lingkungan kerja fisik bernilai 0,490 dan

lingkungan kerja *non* fisik bernilai 0,339. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Scatterplot

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari gambar 1 diatas dapat dilihat pola yang muncul tidak membentuk pola yang teratur dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur. Maka dapat disimpulkan regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-.279	5.866		-.048	.962	
1	Beban Kerja	1.575	.293	.851	5.370	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	-.082	.103	-.100	-.797	.432
	Lingkungan Kerja <i>Non</i> Fisik	.209	.264	.119	.793	.434

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dijabarkan persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = -0,279 + 1,575X_1 - 0,082X_2 + 0,209X_3 + \epsilon$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,279. Hal ini berarti apabila variabel independen bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -0,279. Hal tersebut menandakan bahwa

jika tidak ada variabel beban kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik maka kinerja karyawan akan menurun dan menunjukkan hasil yang negatif.

2. Nilai koefisien beban kerja untuk variabel (X1) sebesar 1,575 dan bertanda positif. Hal ini menandakan bahwa setiap kenaikan beban kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 1,575 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja fisik untuk variabel (X2) sebesar -0,082 dan bertanda negatif. Hal ini menandakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja fisik satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,082 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja *non* fisik untuk variabel (X3) sebesar 0,209 dan bertanda positif. Hal ini menandakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja *non* fisik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,209 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 5 . Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.755	6.43604

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan nilai hasil uji koefisien determinan (R²) pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,755 yang artinya sebesar 75,5%. Angka tersebut menyebutkan bahwa pengaruh variabel independen (beban kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 75,5%. Sedangkan sisanya yaitu 24,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak teramati dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6 Hasil uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.279	5.866		-.048	.962
	Beban Kerja	1.575	.293	.851	5.370	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	-.082	.103	-.100	-.797	.432
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.209	.264	.119	.793	.434

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji secara Parsial (Uji-t) variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,371, dengan tingkat signifikan 0,000 dan diketahui t tabel diketahui sebesar 1,699. Maka ditemukan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel = $5,370 > 1,699$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H1 ditolak dan Ho diterima atau hipotesis pertama ditolak. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Rohman dan Moch.Ichsan (2021) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji t variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar -0,797 dan t tabel diketahui sebesar 1,699. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan t hitung $<$ t tabel = $-0,797 < 1,699$ dengan tingkat signifikan $0,432 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan unit gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Ho diterima dan H2 ditolak atau hipotesis kedua ditolak. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriani *et al.*, (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja *non* fisik (X3) sebesar 0,793 dan t tabel diketahui sebesar 1,699. Maka ditemukan t hitung $<$ t tabel = $0,793 < 1,699$ dengan tingkat signifikan $0,434 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja *non* fisik secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan unit gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Ho diterima dan H3 ditolak atau hipotesis ketiga ditolak. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriani *et al.* (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja *non* fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan unit gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru. Sebaliknya jika beban kerja rendah maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan unit gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru tersebut. Variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan unit gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan unit gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru tersebut. Variabel lingkungan kerja *non* fisik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan unit gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan unit gizi Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja *non* fisik.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Affandi, A. (2018). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Aprilia. (2017). Analisis Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Beneish Model Pada Perusahaan Yang Menerapkan Asean Corporate Governance Scorecard. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 9.

- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1 Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih asa sukses.
- Miftahuljannah. (2018). The Effect Of Individual Personality Of The Big Five Model And The Non Physical Work Environment On Employee Performance In Pt Bank Syariah Mandiri In Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 14, 9–16.
- Najib, M. Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Dimediasi oleh Kepuasan kerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.una.n.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397. <file:///C:/Users/USER1/Downloads/29949-85-60A208-1-10-20170608.pdf>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 10. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-%0A10-2016-0085>
- Putra, R. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Dengan Job Stress Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 16(3), 414–429.
- Putri, I. M. (2019). *Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik*. Stia Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
- Rohman, M. A., & Moch.Ichsan, R. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sofia A P Sambul, & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. 6(4).
- Sari, M. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya. In *Carbohydrate Polymers* (Vol. 6, Issue 1).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. p. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3L H Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (Cetakan I)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Pasuruan: CV.Penerbit Qiara Media.
- Vionitha, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.