



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUBINSTALASI BINATU DAN CSSD RUMAH SAKIT UNIVERSITAS INDONESIA

Chairul Fadli¹, Irwansyah²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: chairulfadli03@gmail.com¹, dosen01457@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the effect of workload and physical work environment on employee performance in the laundry and CSSD sub-installation of the University of Indonesia Hospital. This research method uses an associative quantitative method, with a population of 32 respondents who are employees of the laundry and CSSD sub-installation of the University of Indonesia Hospital. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination with the help of the SPSS program. The results of the study indicate that partially the workload has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of $5.512 > 2.045$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The physical work environment also has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of $6.112 > t\text{-table } 2.045$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, workload and physical work environment significantly influence employee performance with an F-count value of $18.253 > F\text{-table } 3.33$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination is 0.527 or 52.7% while the remaining 47.3% is influenced by other factors outside the study.*

Keywords: Workload, Physical Work Environment, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada subinstalasi binatu dan cssd Rumah Sakit Universitas Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif, dengan populasi sebanyak 32 responden yang merupakan karyawan subinstalasi binatu dan Ccssd Rumah Sakit Universitas Indonesia. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung $5,512 > 2,045$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung $6,112 > t\text{-tabel } 2,045$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung $18,253 > F\text{-tabel } 3,33$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,527 atau 52,7% sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan organisasi yang semakin ketat, khususnya di sektor pelayanan kesehatan, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan aman, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja

optimal dalam mendukung operasional pelayanan medis maupun nonmedis. Salah satu unit penunjang pelayanan rumah sakit adalah Subinstalasi Binatu dan *Central Sterile Supply Department (CSSD)*. Subinstalasi Binatu bertanggung jawab terhadap pengelolaan linen rumah sakit, sedangkan *CSSD* berperan dalam proses sterilisasi alat medis. Kedua unit tersebut menuntut tingkat ketelitian, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur yang tinggi, karena kesalahan dalam proses kerja dapat berdampak langsung terhadap keselamatan pasien dan mutu pelayanan rumah sakit.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan pada tahun 2022 – 2024

No	Aspek Penilaian	Keterangan	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
			Presentase		
1	Kuantitas Kerja	Seberapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu.	90%	82%	75%
2	Kualitas Kerja	Seberapa besar tingkat akurasi, ketelitian, dan standar mutu yang dijalankan karyawan.	95%	84%	78%
3	Ketepatan waktu	Seberapa cepat karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan <i>deadline</i> atau respon time yang telah ditetapkan.	98%	90%	87%
4	Kerja Sama	Kemampuan karyawan dalam bekerja sama tim secara efektif untuk menyelesaikan tugas.	97%	91%	83%
5	Tanggung Jawab	Seberapa besar kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas secara mandiri dan konsisten.	96%	90%	85%

Sumber: Subinstalasi Binatu dan CSSD RSUI.

Berdasarkan Tabel 1.1, Terlihat adanya penurunan kinerja pada karyawan baik secara mandiri maupun secara tim. Hal ini diduga karena adanya peningkatan beban kerja dan penurunan lingkungan kerja fisik yang baik yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.2
Data Beban Kerja (X1) pada bulan Juni – Agustus 2025

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Target yang harus Dicapai	Kondisi Pekerjaan	Penggunaan Waktu	Standar Pekerjaan
1.	Binatu	32	Juni: 8.000 kg linen kotor Juli: 9.500 kg Agustus: 10.000 kg	Proses pencucian, pengeringan, dan penyetricaan linen kotor dengan mesin dan manual	1 shift per hari, ±8 jam kerja	250 kg linen kotor per karyawan per hari
2.	CSSD	32	Juni: 1.000 set alat kotor Juli: 1.050 set Agustus: 1.200 set	Sterilisasi, pembersihan, dan pengepakan alat medis sesuai prosedur	1 shift per hari, ±8 jam kerja	32 set alat per karyawan per hari

Sumber: Subinstalasi Binatu dan CSSD RSUI.

Berdasarkan Tabel 1.2, jumlah karyawan pada Subinstalasi Binatu dan CSSD tercatat sebanyak 32 orang dan jumlah tersebut tetap selama periode Juni hingga Agustus 2025. Namun, volume pekerjaan yang harus ditangani menunjukkan peningkatan setiap bulannya.

signifikan.

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja Fisik (X2) pada Subinstalasi Binatu dan CSSD.

No	Aspek Lingkungan Fisik	Jumlah	Keterangan	Presentase (%)
1	AC <i>central</i>	1	Befungsi kurang baik	75%
2	Kipas angin	3	Befungsi kurang baik	65%
3	Mesin cuci	3	Befungsi baik	90%
4	Mesin Pengering	7	Befungsi baik	90%
5	Mesin Setrika	2	Befungsi kurang baik	70%
6	Meja pelipatan	5	Befungsi baik	80%
7	Mesin Sterilisasi	4	Befungsi kurang baik	65%
8	<i>Trolley</i>	20	Befungsi baik	90%

Sumber: Subinstalasi Binatu dan CSSD RSUI.

Berdasarkan Tabel 1.3, Diketahui mayoritas responden menilai lingkungan kerja fisik masih kurang nyaman, terutama terkait suhu dan kebisingan. Berdasarkan tabel tersebut, AC pada subinstalasi Binatu dan CSSD kurang berfungsi baik, hal ini bisa disebabkan karena suhu tinggi yang dihasilkan oleh mesin pengering, mesin setrika, dan mesin sterilisasi yang dapat mengeluarkan panas berlebih, hal ini dibuktikan pada

presentase penilaian dari responden dengan angka 70% pada subinstalasi Binatu dan CSSD.

TINJAUAN PUSTAKA

1.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Banyak para ahli yang mengemukakan definisi tentang Manajemen, berikut adalah pengertian manajemen menurut para ahli: Menurut Hasibuan (2019), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah seni dan ilmu yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, dan pengawasan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

1.1.3 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Rahmat et al. (2023) menunjukkan bahwa "beban kerja fisik, dan mental yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat di rumah sakit". Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja, dan norma waktu.

1.1.4 Pengertian lingkungan kerja fisik

Menurut Magfirah dan Risambessy (2023), "lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi fisik di sekitar area kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan". Ini mencakup berbagai faktor seperti pencahayaan, suhu, kelembaban, warna, kebersihan, kebisingan, dan getaran. Kondisi-kondisi ini, jika dikelola dengan baik, dapat menciptakan rasa aman, dan nyaman, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif yang didasarkan pada filsafat positivisme. Menurut Sugiyono (2022 :13) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya yang dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen beban kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2022 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Universitas Indonesia subinstalasi Binatu dan CSSD yang berjumlah 32 karyawan.

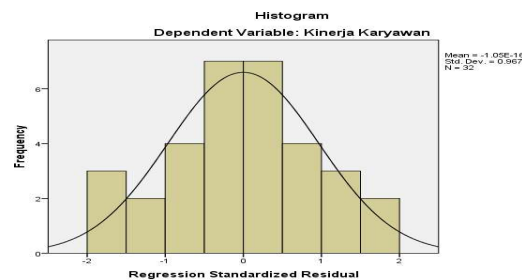
Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 121), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Peneliti ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019: 85), yang menyatakan bahwa “Teknik sampling jenuh atau sensus digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang”. Dengan demikian, seluruh 32 karyawan Subinstalasi Binatu dan Subinstalasi CSSD RS Universitas Indonesia dijadikan sebagai responden penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.1 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

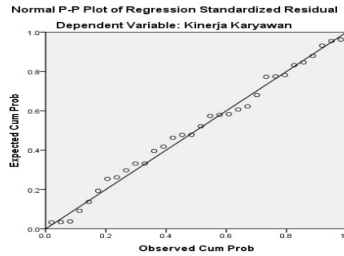


Sumber: *Output SPSS* (data diolah penulis, 2025)

Gambar 4. 1
Hasil Uji Histogram Normalitas

Berdasarkan gambar, terlihat bahwa histogram residual membentuk kurva menyerupai distribusi normal (*bell-shaped curve*). Sebagian besar nilai residual terkonsentrasi di sekitar titik tengah, dengan penyebaran yang relatif simetris ke arah kanan dan kiri. Meskipun tidak membentuk kurva yang sempurna, pola ini sudah menunjukkan bahwa residual tidak menyimpang secara ekstrem dari distribusi normal. Selain itu, nilai *mean* residual sebesar $-1.05E-16$, yang mendekati nol, serta standar deviasi sebesar 0,967, semakin memperkuat bahwa penyebaran data residual bersifat normal.

Guna memperkuat kesimpulan, uji normalitas juga diamati melalui grafik normal P-P Plot, yang disajikan pada Gambar 4.2. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas melalui grafik normal P-P Plot adalah apabila titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis tersebut, maka residual dalam model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: *Output* SPSS (data diolah penulis, 2025)

Gambar 4. 2
Hasil Uji Statistik Normal Plot

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.12883897
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.061
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.351
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat bahwa titik – titik data residual menyebar di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis tersebut. Pola ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi terdistribusi normal secara visual, sebagaimana tampak pada grafik Normal Probability Plot (P–P Plot). Namun demikian, pengujian normalitas melalui grafik bersifat subjektif karena bergantung pada interpretasi peneliti, sehingga diperlukan uji statistik untuk memastikan hasilnya secara lebih objektif.

Dalam penelitian ini, uji normalitas secara statistik dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov (K–S), yaitu uji statistik non parametrik yang digunakan untuk menilai apakah residual memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan dalam uji ini dilakukan berdasarkan nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti data residual terdistribusi normal secara statistik. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak terdistribusi normal.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber: *Output* SPSS (data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.13, ternyata hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov–Smirnov (K–S) menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 1,000 yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinie ritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.898	3.239		4.908	.000		
	Beban Kerja	.376	.126	.532	2.988	.006	.482	2.077
	Lingkungan Kerja Fisik	.184	.123	.266	1.493	.146	.482	2.077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* SPSS (data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa ternyata seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF seluruh variabel yang berada di bawah 10, dan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10, sesuai dengan batas toleransi yang diperbolehkan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.918	1.944		.987	.332
	Beban Kerja	-.047	.076	-.165	-.625	.537
	Lingkungan Kerja Fisik	.065	.074	.231	.875	.389

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: *Output* SPSS (data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, bahwa diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *Beban Kerja* (0,537) dan *Lingkungan Kerja Fisik* (0,389) lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini. Artinya, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas, dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

4. Uji Autokolerasi

Adapun hasil pengujian autokorelasi dengan uji *Durbin Watson* tampak di bawah ini.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	.557	.527	3.2349	2.294

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* SPSS (data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, ternyata hasil uji *Durbin Watson* menunjukkan nilai 2,294 berada di antara 1,550 – 2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami autokorelasi. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi independensi residual, dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.363	3.150		5.512	.000
	Beban Kerja	.512	.089	.723	5.738	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* SPSS (data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.27, bahwa hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan t-hitung sebesar 5,512, yang secara absolut lebih besar dari t-tabel 2,045 ($5,512 > 2,045$). Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterimma, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada subinstalasi Binatu dan *Cssd* RSUI.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 6
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fsisik
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.021	2	191.011	18.253	.000 ^b
	Residual	303.479	29	10.465		
	Total	685.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja

Sumber: *Output* SPSS (data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.29 dengan perhitungan F-tabel yaitu $dk = n - k$ ($32 - 3 = 29$), diperoleh F-tabel sebesar 3,33. Hasil uji menunjukkan bahwa F-hitung (18.253) > F-tabel (3,33) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti secara simultan variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,363 +$

0,512 X_1 nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,723, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “kuat”. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,523 atau sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel atau ($5,512 > 2,045$). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan subinstalasi Binatu dan *Cssd* RSUI.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,078 + 0,448 X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,649, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “kuat”. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,421 atau sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel atau ($6,112 > 2,045$). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan subinstalasi Binatu dan *Cssd* RSUI.

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,898 + 0,376 X_1 + 0,184 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,747, artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,527 atau 52,7% sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F -hitung $>$ F -tabel atau ($18,253 > 3,33$). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan subinstalasi Binatu dan *Cssd* RSUI.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Subinstalasi Binatu dan *Cssd* Rumah Sakit Universitas Indonesia, penulis simpulkan sebagai berikut.

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,363 + 0,512 X_1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,723, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,523 atau sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel atau ($5,512 > 2,045$). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan subinstalasi Binatu dan *Cssd* RSUI.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,078 + 0,448 X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,649, artinya kedua variabel memiliki tingkat

hubungan yang “kuat”. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,421 atau sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau ($6,112 > 2,045$). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan subinstalasi Binatu dan *Cssd* RSUI.

3. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,898 + 0,376 X_1 + 0,184 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,747, artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,527 atau 52,7% sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau ($18,253 > 3,33$). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan subinstalasi Binatu dan *Cssd* RSUI.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik, sehingga hasil penelitian ini belum mampu memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai faktor – faktor lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.
2. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen kuesioner dengan jumlah responden yang terbatas, sehingga tingkat keakuratan hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh kejujuran dan persepsi subjektif dari para responden.
3. Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, sehingga belum mampu menggambarkan secara mendalam faktor – faktor kualitatif seperti budaya organisasi, perilaku kerja, maupun aspek psikologis yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Berdasarkan jawaban responden dari penyebaran kuesioner pada indikator Beban Kerja (X_1) poin 7 dengan *mean skor* 2.72 bahwa karyawan menyatakan kurang nyaman dalam bekerja, maka diharapkan kepada subinstalasi Binatu dan *CSSD* RSUI agar meningkatkan kondisi kenyamanan para karyawan agar dapat bekerja secara optimal.
2. Berdasarkan jawaban responden dari penyebaran kuesioner pada indikator Lingkungan Kerja Fisik poin 7 dengan *mean skor* bahwa karyawan menyatakan belum terjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, maka diharapkan kepada kepala subinstalasi Binatu dan *CSSD* RSUI agar melakukan pendekatan lebih jauh agar hubungan ditempat kerja tetap berjalan harmonis.
3. Berdasarkan jawaban responden dari penyebaran kuesioner pada indikator Kinerja Karyawan poin 2 bahwa karyawan menyatakan belum cukup

mengerjakan pekerjaan secara teliti, maka diharapkan kepada subinstalasi Binatu dan CSSD RSUI agar memberikan pelatihan peningkatan kompetensi, penguatan kerja tim, serta pembinaan disiplin kerja guna meningkatkan efektivitas dan ketelitian dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku Referensi

- Adelia, I., Ramadhani, F., & Yuliana, S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS AK Gani Palembang. *Jurnal Kesehatan dan Administrasi Rumah Sakit*, 12(1), 88–95.
- Adiansyah, F., & Pratiwi, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 100–108. <https://doi.org/10.31294/jeb.v6i2.10532>
- Elita, A., Widodo, H., & Setiawan, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Medika Stania. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 9(2), 105–114.
- Handayani, A., & Ramdani, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–54.
- Handoko. (2017). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Suparno Eko Widodo. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Terry, G. R. (2018). *Principles of management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal Referensi

- Amelia, Laras. Nelasi, Mitri. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Medani Cabang Mekaar Rumpin di Bogor. *Jurnal Perkusi*. Vol. 5 No.2. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/48352>
- Haryanto, Sutrisno. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Sealatan. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*. Vol. 2 No. 6. Universitas Pamulang. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/view/7022>
- Irvan Dwi Candra. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 33–41.
- Kholida, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 60–68.
- Manurung, E., & Savitri, S. I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sentral Asia Bumi Serpong Damai. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 75–84.
- Paeno, Sutrisno. (2024). Pengetahuan Menejemen dan Motivasi Kerja yang berdampak terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*. Vol. 3 No. 1. Universitas Pamulang. <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jumandik/article/view/48>

- Paeno, Winata, Hadi. Sutrisno. (2023). Dampak Lingkungan Kerja dan Sejahtera, Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*. Vol. 2 No. 1. Universitas Pamulang.
<https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jumandik/article/view/44>
- Paradipta, R., & Winarno, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Fauzan Putra Perkasa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 91–99.
- Putri, Y., & Yunanti, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSIA Asyifa Depok. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 6(2), 55–63.
- Rahmat, A., Wulandari, F., & Hasanah, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 9(1), 66–73.
- Rahmatia, R., & Subiyantoro, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapas IIA Yogyakarta. *JMMU*.
- Rumawas, D. R., Tumiwa, G. P., & Warouw, H. (2021). Analisis Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 120–129.
- Safiih, A., & Abid, M. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Kemas Makmur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 78–85.
- Abi Apriza (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 50–59.
- Sitanggang, R., & Priadi, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 40–49.
- Tampubolon, D., Simanjuntak, R., & Hutagalung, E. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja pada Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 10(1), 33–41.
- Wijaya, P. M., Andriyani, I., Amri, U., & Basri, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Insan Anugerah Palembang. *JAM-EKIS*.
- Maghfirah, & Risambessy. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 115–124.
- Rahmat, A., et al. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–56
- Suherman, A., & Siska, E. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.