

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat

¹Rosyana Ulya, ²Yusi Faizathul Octavia

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM, NTB, Indonesia

¹ulyarosyana@gmail.com

²yusi.octavia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Environment, Satisfaction, and Workload on the Performance of Employees at Jepun Klinik Kuripan, West Lombok. The variables in this study consisted of three independent variables, which are Work Environment (X_1), Job Satisfaction (X_2), Workload (X_3) and one dependent variable is Employee Performance (Y). The type of research used is associative research with questionnaire data collection techniques. The population in this study were all clinic employees, specifically 40 people. The sampling technique used was census sampling with 40 respondents. Data analysis techniques using measurement scales, instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, coefficient of determination and beta coefficient. According to the multiple linear regression table, it is known that the work environment variable has a t value of 2.672, the job satisfaction variable has a t value of 2.246, and workload has a t value of 3.360. Meanwhile, from the simultaneous relationship of work environment variables, job satisfaction and workload have an F value of 14.674. Of all the variables it can be said that the variables of work environment, satisfaction and workload affect employee performance either partially or simultaneously. The workload variable is the variable that has the most dominant influence on employee performance.

Keywords : *Work Environment, Job Satisfaction, Workload, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan, Kepuasan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3) dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan klinik yaitu sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh/sensus dengan 40 responden. Teknik analisis data menggunakan skala pengukuran, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi dan koefisien beta. Berdasarkan tabel regresi linear berganda, diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 2,672, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t 2,246, dan beban kerja memiliki nilai t 3,360. Sedangkan dari hubungan secara simultan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja memiliki nilai F sebesar 14,674. Dari seluruh variabel dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Variabel beban kerja adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Dengan semakin berkembang pola pikir manusia dan semakin besar biaya operasional perusahaan, membuat karyawan perlu menata ulang kebijakan dalam bekerja untuk efisien dan efektif (Sutrisno, 2009).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan yang menjalankan usaha dan proses pengambilan keputusan. SDM dalam perusahaan harus dikelola dengan baik sehingga terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. SDM yang baik juga berperan dalam pekerjaan karyawan secara produktif. SDM menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuan dalam proses pengambilan keputusan serta pencapaian tujuan perusahaan. Seorang karyawan mampu mengambil keputusan yang baik apabila mengerti serta memahami masalah yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2009). Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dalam pengelolaan suatu sumber daya manusia di dalamnya.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya sebagai pencapaian hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja yang berlangsung di perusahaan tersebut. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan perusahaan seperti kualitas, kuantitas, efisiensi serta kriteria lain. Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi perusahaan, tim atau individu. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan bagian terpenting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan serta mengatur kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan (Wibowo, 2016).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, akan memberikan rasa nyaman karena jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya tersebut memungkinkan karyawan merasa betah. Ditambah dengan teman kerja dan atasan yang saling mengerti satu sama lain serta saling membantu ketika membutuhkan sesuatu. Selain itu, lingkungan kerja dengan fasilitas yang baik dan lengkap akan mempermudah seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Siswandi, 2011).

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang memengaruhi kegiatan dalam bekerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup penting dan menarik, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja terjadi ketika seorang karyawan mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga semakin banyak karyawan yang menerima hasil kerja yang baik, maka akan semakin puas (Wibowo, 2016).

Suatu pekerjaan dapat memberikan risiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan menimbulkan kebosanan (Sunyoto, 2012).

Adapun penelitian ini dilakukan di Jepun Klinik yang beralamat di Kuripan Lombok Barat. Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar. Tujuan pembangunan kesehatan adalah tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya agar terwujud manusia Indonesia yang bermutu, sehat, dan produktif. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan dilaksanakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan. Jepun Klinik juga

dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan harapan dan keinginan masyarakat.

Fenomena di Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti kurangnya pembaruan sebagian fasilitas yang disediakan di setiap bidang, selanjutnya kepuasan kerja diketahui bahwa ada beberapa karyawan Jepun Klinik yang tidak memperoleh kepuasan kerja seperti keterlambatan mendapatkan gaji, serta banyaknya pekerjaan yang telah ditargetkan namun tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Beban kerja yang terjadi yaitu, beberapa karyawan yang ada pada Jepun Klinik seringkali melakukan pergantian jam kerja yang tidak sesuai dengan jadwal kerja, seperti karyawan A yang sebelumnya dijadwalkan *shift* malam meminta ganti kepada karyawan B yang sebelumnya dijadwalkan *shift* pagi karena alasan di luar masalah kerja. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh karyawan yang sebelumnya dijadwalkan *shift* malam secara terus-menerus.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap riset pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachri (2017) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiara (2021) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, oleh penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Istikhomah & Prijati (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Meirina (2013) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang beban kerja terhadap kinerja karyawan, oleh penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudiyanto (2020), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul & Simamora (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan hasil riset peneliti di atas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut : (H₁) Diduga lingkungan, kepuasan, dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. (H₂) Diduga lingkungan, kepuasan, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. (H₃) Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan dengan jumlah 40 responden, dengan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh/sensus*. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien beta, serta koefisien determinasi. Dalam penelitian ini teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah olahan data kuesioner. Jika nilai standart atau nilai semua butir pernyataan 0,30 dengan nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dikatakan valid. Adapun hasil pengujian uji validitas dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Butir	r hitung	Standard	Keterangan
		Kuesioner			
1	Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,695	0.30	VALID
2		X1.2	0,865	0.30	VALID
3		X1.3	0,818	0.30	VALID
4	Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,680	0.30	VALID
5		X2.2	0,695	0.30	VALID
6		X2.3	0,732	0.30	VALID
7		X2.4	0,659	0.30	VALID
8	Beban Kerja (X3)	X3.1	0,774	0.30	VALID
9		X3.2	0,803	0.30	VALID
10		X3.3	0,757	0.30	VALID
11	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,749	0.30	VALID
12		Y.2	0,764	0.30	VALID
13		Y.3	0,606	0.30	VALID
14		Y.4	0,651	0.30	VALID
15		Y.5	0,510	0.30	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS.

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa dalam penelitian ini nilai r hitung seluruh variabel lebih besar dari $>$ nilai r tabel (0,30), sehingga seluruh data dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat diperoleh hasil dengan konsistensi pengukuran yang baik. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka semua variabel dalam penelitian dikatakan reliabel. Adapun hasil pengujian uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,703	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,636	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X ₃)	0,642	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,634	0,60	Reliabel

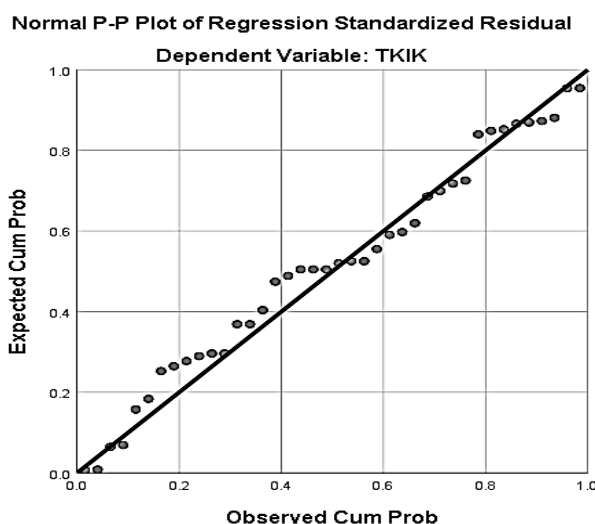
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS.

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa dalam penelitian ini seluruh variabel memperoleh hasil *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga seluruh data dalam kuesioner tersebut dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residu dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *P-Plots*. Adapun hasil pengujian uji normalitas dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS.

Gambar 1. Uji Normalitas.

Dari gambar 1, diketahui bahwa residual berdistribusi normal, apabila penyebaran data atau titik-titik mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dikatakan bedistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multinolinearitas bertujuan untuk melihat nilai *tolerance* dan *varoance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 sedangkan VIF <10 maka data tersebut dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil pengujian uji multikolinearitas dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

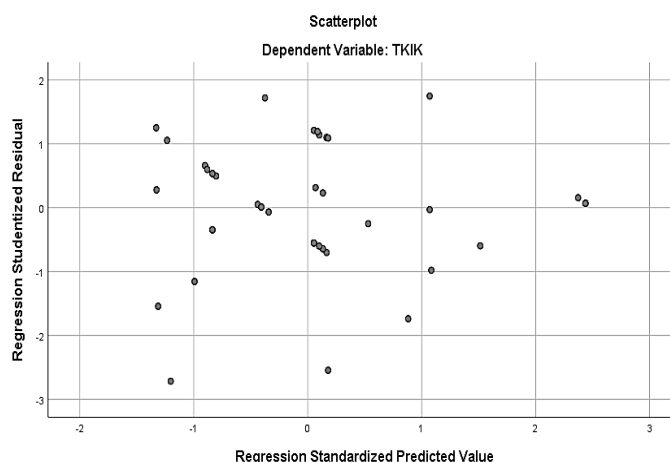
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,513	1,951	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,514	1,947	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X ₃)	0,808	1,238	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS.

Berdasarkan tabel 3, dinyatakan bahwa semua variabel mempunyai data *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji multikolinearitas data dilakukan dengan uji *Scatterplot*. Adapun hasil pengujian uji heteroskedastisitas dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan Gambar 2 menyatakan bahwa penyebaran data berada di sekitar titik 0, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan prediksi apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.732	2.434		.711	.481
	Lingkungan Kerja	.552	.207	.417	2.672	.011
	Kepuasan Kerja	.397	.179	.290	2.246	.031
	Beban Kerja	.552	.164	.418	3.360	.002

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS.

Berdasarkan tabel 4, dinyatakan bahwa koefisien konstanta adalah sebesar 1,732. Artinya jika variabel lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), beban kerja (X_3) konstan pada angka 0 (nol) maka kinerja karyawan sebesar 1,732. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1), berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,552, Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2), berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,397, Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_3), berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel beban kerja (X_3) sebesar 0,552.

Uji t (Parsial)

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat. Adapun hasil pengujian uji t (Parsial) dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5. Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	2,672	2,028	0,011	Berpengaruh
Kepuasan Kerja (X_2)	2,246	2,028	0,031	Berpengaruh
Beban Kerja (X_3)	3,360	2,028	0,002	Berpengaruh

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS.

Berdasarkan tabel 5, dinyatakan bahwa hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat dengan nilai t-hitung > t-tabel sedangkan nilai sig < 0,5, yang di mana t-tabel diperoleh nilai 2,028.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Adapun hasil pengujian uji F (Simultan) dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.118	3	20.373	14.674	.000 ^b
	Residual	49.982	36	1.388		
	Total	111.100	39			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS.

Berdasarkan tabel 6, dinyatakan bahwa hasil pengujian menunjukkan F-hitung sebesar 14,674, oleh karena F-hitung > F-tabel (14,647 > 2,87) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat.

Koefisien Beta (β) (Pengaruh Dominan)

Adapun hasil pengujian uji koefisien beta dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.732	2.434		.711	.481
	Lingkungan Kerja	.552	.207	.417	2.672	.011
	Kepuasan Kerja	.397	.179	.290	2.246	.031
	Beban Kerja	.552	.164	.418	3.360	.002

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS.

Berdasarkan tabel 7, dinyatakan bahwa nilai koefisien regresi beta (β) yang terbesar pada variabel beban kerja (X_3) yaitu sebesar 0,418 dan juga nilai yang sebesar 0,418 ini berarti bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefesien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apabila nilai *R Square* dan *Adjusted R Square* mendekati 0 maka dikatakan korelasinya lemah sedangkan apabila nilai mendekati 1 maka dikatakan korelasinya kuat. Adapun hasil pengujian uji koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.513	1.17830

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS.

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan besarnya nilai *R Square* pada model summary adalah sebesar 0,550. Nilai *Adjusted R Square* yang terdapat pada tabel 8, model summary adalah sebesar 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 51,3% ($R^2 \times 100\%$) sementara sisanya 48,7% (100% - 51,3%) merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung 2,672 > dari t tabel 2,028 dengan nilai signifikan sebesar 0,011. Hal ini menyatakan nilai sig < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung 2,246 > t tabel 2,028 dengan nilai signifikan sebesar 0,031. Hal ini menyatakan nilai sig < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menyatakan bahwa beban kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 3,360 > dari t tabel 2,028 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Hal ini menyatakan nilai sig < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat.

Variabel lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > dari F tabel yaitu 14,674 > 2,87 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai df pada kolom 3 nomor 36 menyebut nilai yaitu 2,87. Hal ini menyatakan nilai sig < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan adalah beban kerja (X_3) dengan melihat hasil dari uji t pada bagian *Standardized Coefficients Beta* dengan nilai sebesar 0,418. Pada variabel kepuasan kerja (X_2) hasil dari *Standardized Coefficients Beta* dengan nilai sebesar 0,290. Variabel lingkungan kerja (X_1) hasil dari *Standardized Coefficients Beta* dengan nilai sebesar 0,417.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya berdasarkan uji F, variabel lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat. Selanjutnya berdasarkan hasil uji β ditemukan bahwa variabel beban kerja (X_3) berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Bagi Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat, agar dapat memperhatikan kembali lingkungan kerja khususnya suasana yang ada di Klinik dan alat-alat kesehatan yang digunakan karyawannya, memperhatikan kembali beban kerja yang diberikan seperti tanggung jawab tugas-tugas menetapkan jumlah jam kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya Bagi penelitian selanjutnya dapat menambah variabel independen yang lain seperti disiplin kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fachri. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Istikhomah & Prijati. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) KCP Teratai Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10 (4).
- Meirina (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Industrial dan Energi PT Haskoning Indonesia. *Jurnal MIX*, 3(3), 322-332.
- Mutiara. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270-283.
- Siswandi, (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan (Analisis Kasus dan Pemecahannya)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sitompul & Simamora (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153.
- Sudiyanto. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93-115.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.