

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT ISLAM
GARAM (RSIG) KALIANGET KABUPATEN SUMENEP**

THE EFFECT OF WORK EXPENSES, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE ISLAMIC SALT HOSPITAL (RSIG),
KALIANGET, SUMENEP DISTRICT

Oleh:

Moh.Erfan Andiansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas STIE Mahardika

-Email :khayalan098@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget Kabupaten Sumenep. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling yang berjenis simple random sampling sejumlah 70 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di olah menggunakan SPSS Statistics.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan dari hasil analisa yang di lakukan diketahui T hitung lebih besar T tabel yaitu signifikan yaitu $2,830 > 1,994$, sedangkan nilai sig $0,006 < 0,05$. Bahwa variabel kedua yakni kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisa yang dilakukan diketahui nilai T hitung lebih besar T tabel yaitu signifikan yaitu $11,363 > 1,994$, sedangkan nilai sig $0,000 < 0,05$. Bahwa variabel ketiga yakni lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisa yang dilakukan diketahui nilai T hitung lebih besar T tabel yaitu signifikan yaitu $2,688 > 1,994$, sedangkan nilai sig $0,009 < 0,05$. Dan yang terahir yaitu pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dari beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut memiliki nilai F hitung 111,148 lebih besar dari F tabel 2,74 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT : *This study aims to determine whether workload, compensation and work environment have a significant effect on employee performance at the Salt Islamic Hospital (RSIG) Kalianget, Sumenep Regency. The research method used is quantitative methods, the sampling technique uses probability sampling which is a simple random sampling type of 70 respondents. The data collection technique used a questionnaire which was processed using SPSS Statistics. The results of this study indicate that the workload variable has an effect on employee performance. Based on the results of the analysis, it is known that T*

count is greater than T table, which is significant, namely $2.830 > 1.994$, while the sig value is $0.006 < 0.05$. Whereas the second variable, namely compensation for employee performance, is based on the results of the analysis carried out, it is known that the T value is greater than the T table, which is significant, namely $11.363 > 1.994$, while the sig value is $0.000 < 0.05$. That the third variable, namely the work environment, greatly influences employee performance. Based on the results of the analysis, it is known that the T value is greater than the T table, which is significant, namely $2.688 > 1.994$, while the sig value is $0.009 < 0.05$. And the last one is the effect of workload, compensation and work environment on employee performance. Based on the results of regression analysis, it is known that the independent variables consisting of workload, compensation and work environment have a simultaneous effect on employee performance. The results of the analysis have a calculated F value of 111.148 greater than F table 2.74 and a sig value less than 0.5

Keywords: Workload, Compensation, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan pasti menginginkan hasil maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari sumber daya tersebut yang mempengaruhi kinerja ataupun output perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga dan paling rumit dalam penanganannya, pengambilan kebijakan yang tidak tepat terkait dengan permasalahan sumber daya manusia akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Rumah sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Keberhasilan kinerja karyawan menjadi tujuan utama setiap perusahaan, akan tetapi penghambat dari tujuan tersebut pun tidak luput dan kadang tidak dapat dihindari.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja dikutip oleh (Gamage 2015:48).

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi ialah suatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep pengajian relative dalam organisasi sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur pengajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur pengajian yang berlaku diluar organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah, keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Menurut Fatimah (2016: 16) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh anggota organisasi atau perusahaan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan padanya. Semakin baik kinerja individu dalam kelompok, maka dapat dikatakan pula kinerja kelompok tersebut baik pula.

Penelitian Terdahulu

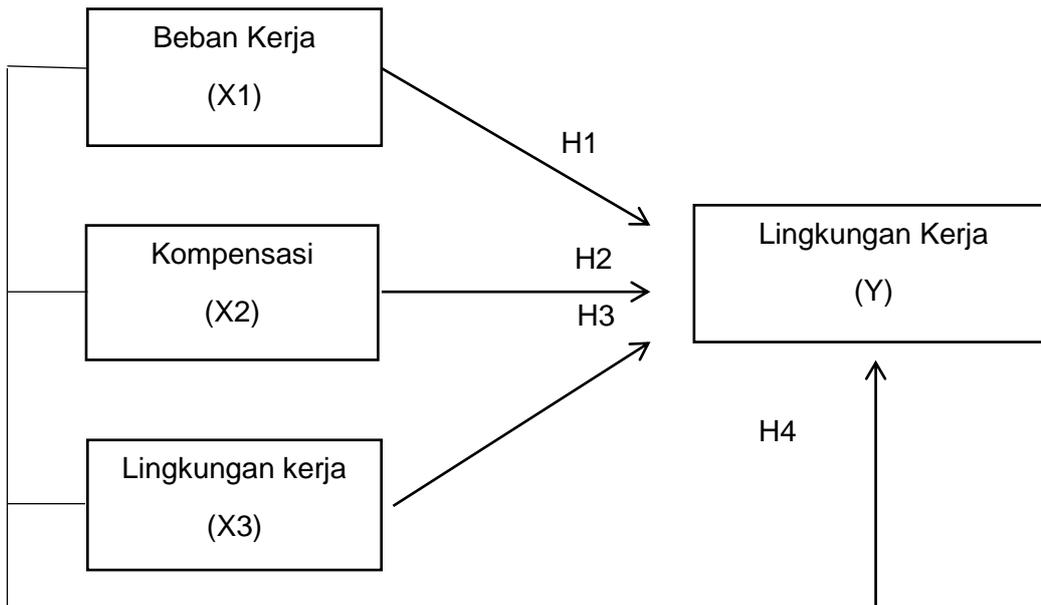
Agung Wahyu Handaru (2019) "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama)" yang bertujuan untuk mengetahui 1) Deskripsi dari kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama, 2) Pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama, 3) Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT Artolite Indah Mediatama, 4) Model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.

Nurul Khoiriah (2019) "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember" yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian pengolahan karet kebun Kotta Blater Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Perkebunan Nusantara XII bagian pengolahan karet kebun Kotta Blater Jember.

Archie Surya Wiryang (2019) "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado" Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial. Motivasi Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado untuk PT. PLN (Persero) Area Manado agar lebih meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawan.

Kevin C. Tangkawarouw (2019) "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah" Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian assosiatif dengan menggunakan alat bantu analisis regresi linear berganda.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

HH1: Bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.

H2: Bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.

H3: Bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.

H4: Bahwa beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh beban kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi Dan Sampel

1. Pada penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian tenaga medis rumah sakit islam garam (RSIG) kaliangget sumenep.
2. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 190.

Metode Analisa Data

Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang di olah. instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

Uji Reliabilitas Data

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah, instrument yang reliabel adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini di lakukan guna mengetahui apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi data normal atau tidak normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear, jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan variabel dependen dan independen adalah linier, dan jika probabilitas $< 0,05$ maka hubungan variabel dependen dan variabel independen tidak linier.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidak-samaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda merupakan suatu bentuk hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya.

Uji t (uji secara parsial)

Untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel secara individual. Dengan rumus t hitung pada analisis regresi.

Ho diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho diterima jika, $-t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak jika $-t_{hitung} > t_{tabel}$

Uji F (uji simultan)

Uji simultan bertujuan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji simultan menggunakan uji F, apabila nilai prob F < tingkat signifikansi 5% dapat disimpulkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Metode dalam reliabilitas dipakai apabila untuk mengetahui apakah item yang dipakai bersifat reliabel ataupun bersifat tidak reliabel. Dapat dibilang reliabel apabila nilai Croncbach Alpha > 0,6.

Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Croncbach Alpha	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,603	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,780	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,686	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,786	Reliabel

Sumber : Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2020

Reliabilitas tersebut Beban Kerja terlihat nilai Cronbach Alpha 0,603 > 0,6, Kompensasi terlihat nilai Cronbach Alpha 0,780 > 0,6, Lingkungan Kerja terlihat nilai Cronbach Alpha 0,686 > 0,6 Kinerja Karyawan terlihat nilai Cronbach Alpha 0,786. Maka hasil tabel diatas 4.9 bisa disimpulkan hasil penelitian yang didapat dari kuesioner tersebut bisa dikatakan realibel/handal.

Uji Validitas

Pada model ini digunakan mengetahui data yang dipakai bersifat valid atau tidak bersifat valid. Berikut hasil analisis tingkat validitas kuesioner dengan menggunakan 70 karyawan sebagai sampel / responden.

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X₁)

Pedoman suatu model dibidang tidak valid apabila jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ $df = N - 2$ probabilitas 0,05. Pada penelitian ini responden sebanyak 70/ $df = 70 - 2 = 68$. r_{tabel} pada $N = 68$ dengan probability 0,05 adalah 0,235. Dari item uji validitas dikatakan valid apabila nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X₁)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,828	0,235	Valid
X _{1.2}	0,865	0,235	Valid

Sumber : Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2020

Bisa diketahui bahwasanya menampilkan suatu nilai dari rhitung dikatakan valid karena rhitung > rtabel. Dapat disimpulkan bahwa semua item diatas yang digunakan item pernyataan Beban Kerja dikataka valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₂)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,822	0,235	Valid
X _{2.2}	0,586	0,235	Valid
X _{2.3}	0,762	0,235	Valid
X _{2.4}	0,626	0,235	Valid

Sumber : Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2020

Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan valid apabila rhitung > rtabel. Sehingga tabel 3 bisa disimpulkan bahwa semua item diatas yang digunakan variabel Kompensasi valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₃)

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X _{3.1}	0,847	0,235	Valid
X _{3.2}	0,757	0,235	Valid
X _{3.3}	0,761	0,235	Valid

Sumber : Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2020

menunjukkan nilai rhitung dikatakan valid karena rhitung > rtabel. Bisa disimpulkan semua item diatas yang digunakan variabel Lingkungan Kerja valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y _{1.1}	0,581	0,235	Valid
Y _{1.2}	0,747	0,235	Valid
Y _{1.3}	0,796	0,235	Valid
Y _{1.4}	0,779	0,235	Valid
Y _{1.5}	0,762	0,235	Valid

Sumber : Data Primer Hasil Output SPSS Tahun 2020

Penjabaran tersebut menunjukkan nilai tersebut dikatakan valid karena rhitung > rtable pada tabel diatas 5. Dapat disimpulkan bahawa semua item diatas yang digunakan variabel Kinerja Karyawan valid.

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik yaitu apabila data berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji yang digunakan untuk melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak yaitu

menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan tingkat signifikansi di atas 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa data residual terdistribusi normal. Kemudian untuk hasil uji normalitas berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98427646
	Absolute	,091
Most Extreme Differences	Positive	,086
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,761
Asymp. Sig. (2-tailed)		,609

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa hasil pengujian terhadap residual didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,609 > α (0,05). Sehingga dapat disimpullkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas digunakan agar mengetahui hubungan linier secara signifikan antara dua variabel. pengujian ini ditujukan untuk persyaratan analisis korelasi atau regresi linear. Uji regresi yang baik sebaiknya linear. Berikut hasil uji Linieritas menggunakan program SPSS 20 dapat dilihat nilai sig > 0,05. Dapat dilihat pada tabel 7 dibawah :

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas

**Hasil Uji Linieritas Variabel
Beban Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			207,543	5	41,509	13,483	,000
Kinerja Karyawan * Beban Kerja	Between Groups	Linearity	180,774	1	180,774	58,720	,000
		Deviation from Linearity	26,769	4	6,692	2,174	,082
	Within Groups		197,029	64	3,079		
Total			404,571	69			

Sumber : Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil dari outpt di atas, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig (0,082) > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi linear berganda. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi, dapat diketahui dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,10 maka variabel tersebut terjadi multikolonieritas. Hasil perhitungan data diperoleh nilai *tolerance* dan VIF sebagai berikut

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,691	1,196		,578	,565	
	Beban Kerja	,377	,133	,181	2,830	,006	,613
	Kompensasi	,898	,079	,721	11,363	,000	,622
	Lingkungan Kerja	,206	,077	,150	2,688	,009	,804

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

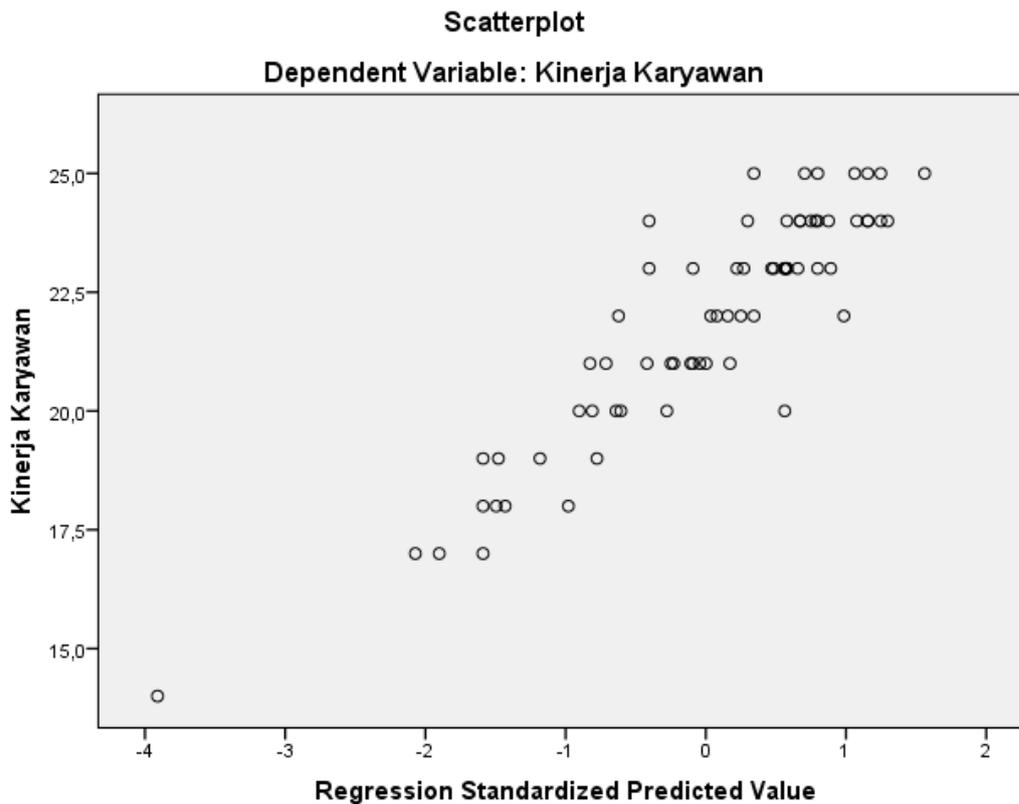
Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai Tolerance Value variabel bebas > 0,10 dan semua nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas yaitu korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilihat dengan menggunakan uji glejser, dengan kriteria nilai signifikansi > 0,05 maka data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Gambar di atas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak berkelompok, dan tidak membentuk pola, sehingga variabel Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel kontrol secara individual terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Apabila nilai signifikan thitung $>$ ttabel, maka berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Uji – t (uji parsial)

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,691	1,196		,578	,565
Beban Kerja	,377	,133	,181	2,830	,006
Kompensasi	,898	,079	,721	11,363	,000
Lingkungan Kerja	,206	,077	,150	2,688	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Dari tabel 4.17 di atas maka dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel independennya sebagai berikut:

1).Beban Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai thitung variabel Beban Kerja (X1) adalah sebesar 2,830 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%) dengan n= 70, dan nilai ttabel sebesar 1,994 yang berarti bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2,830 > 1,994$. Menandakan bahwa Beban Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan Beban Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

2).Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai thitung variabel Kompensasi (X2) adalah sebesar 11,363 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%) dengan n= 70, dan nilai ttabel sebesar 1,994 yang berarti bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $11,363 > 1,994$. Menandakan bahwa Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

3).Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai thitung variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 2,688 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%) dengan n= 70, dan nilai ttabel sebesar 1,994 yang berarti bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2,688 > 1,994$. Menandakan bahwa Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah model pada penelitian adalah model yang layak atau tidak. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila semua variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa model yang telah dibuat sudah layak. Pada hasil uji statistik F dapat dilihat dari tabel 4.19 berikut ini. Pada uji tersebut bisa dilihat sebagaimana mestinya:

Tabel 11 Hasil Uji F (uji simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	337,724	3	112,575	111,148	,000 ^b
Residual	66,847	66	1,013		
Total	404,571	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Pada tabel 4.19 nilai Fhitung sebesar 111,148 dengan taraf signifikan 0,05 dan nilai Ftabel 2,74 yang berarti bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $111,148 > 2,74$. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel independen Bebab Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,827	1,006

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,835. Hal tersebut berarti bahwa 83,5% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 26,5% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel independen dan variabel kontrol tersebut.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit islam garam (RSIG) kaliangget sumenep pada bulan Oktober – Februari 2020, pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner untuk variabel beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan untuk dokumen lain yang berhubungan dengan pembahasan diperoleh dengan observasi dan interview langsung dengan pihak terkait.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan diketahui nilai thitung lebih besar ttabel yaitu signifikan yaitu $2,830 > 1,994$, sedangkan nilai sig $0,006 < 0,05$. Dan koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) mempunyai nilai sebesar 0,491 yang membuktikan koefisien bernilai positif. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan paramedis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kaliangget.

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan diketahui nilai thitung lebih besar ttabel yaitu signifikan yaitu $11,363 > 1,994$, sedangkan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dan koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) mempunyai nilai sebesar 0,376 yang membuktikan koefisien bernilai positif. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan paramedis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kaliangget.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan diketahui nilai thitung lebih besar ttabel yaitu signifikan yaitu $2,688 > 1,994$, sedangkan nilai sig $0,009 < 0,05$. Dan koefisien regresi

variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai sebesar 0,179 yang membuktikan koefisien bernilai positif. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan paramedis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dari Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut memiliki nilai Fhitung 111,148 lebih besar dari Ftabel 2,74 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Selain itu juga, ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 83,5%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pimpinan Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget, sebaiknya memperhatikan beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Mengetahui hasil output dengan alat bantu program SPSS diperoleh hasil uji dari suatu data yang valid bisa disimpulkan untuk lebih memahami dalam pengolahan data sehingga menyimpulkan sebagaimana hal ini terjadi yaitu:

- 1) Bahwa Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.
- 2) Bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.
- 3) Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.
- 4) Bahwa Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.
- 5) Bahwa Kompensasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget.

Saran

Saran yang baik guna kedepan menghasilkan suatu yang lebih memuaskan untuk karyawan paramedis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget Sumenep adalah sebagai berikut :

- 1) Diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawannya. Dengan memberikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya dan pemerataan beban kerja yang sesuai dengan waktu yang diberikan terhadap seluruh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Bagi pihak perusahaan agar lebih memperhatikan kompensasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disarankan kepada perusahaan agar lebih memfokuskan kepada pemberian kompensasi. hal ini karena kompensasi dinilai lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang perlu diperhatikan perusahaan dalam hal ini yaitu kompensasi dalam bentuk intensif (bonus), yang dinilai lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Tangkawarou, K.C., Victor P. K. Lengkong, Genita G. Lumintang. 2019. *Pengaruh Lingkungan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah*. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.1 Januari 2019, hal. 371-380.
- Khoiriah Nurul, Wahyu Lelly H.S Sri, Utami Wiji. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan karet kebun Kotta Blater Jemeber*. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi*, 2019, Vol.6 No.1 hal. 141-146.
- Lijan Poltak Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sumardjo, M., dan Priansa, D., j., 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Kosep Kunci*, cetakan pertama. Penerbit: Alfabeth.
- Novianto D., Yuniati T. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.4 No.6 juni 2015, Hal. 125-132.
- Putra, A.S. 2015. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Devisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.6 Maret 2015, Hal. 235-230.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode penelitian Kuantitatif*. Prenamedia Group. Jakarta.
- Siswanto, Achmad Yani Supri Yanto, Ultatun. 2019. *Does a Workload Influence the performance of bank employees*. *Journal Management Science*, Vol.9 No.1 Hal. 639-650.
- Archie, S.W., Rosalina, K., W Imelda, J Ogi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado*. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 991-1000.
- Agung, W.H., Miftahujanna, Susita, D. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama)*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol.10 No.2, 2019, Hal. 386-404.