

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Rumah Sakit XYZ di Karawang

Ratna Dewi Safitri^{1*}, Mochamad Vrans Romi²

^{1,2} Universitas Jenderal Achmad Yani

* E-mail Korespondensi: ratnadewi_21p271@mn.unjani.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 22-08-2025

Revision: 26-09-2025

Published: 24-11-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1155

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi Rumah Sakit XYZ di Karawang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain kausal, serta teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh populasi yaitu 37 orang karyawan administrasi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dengan tahapan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai R^2 sebesar 0,561 mengindikasikan bahwa 56,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 43,9% sisanya disebabkan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

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

A B S T R A C T

This study aims to analyze the extent to which the physical work environment and disciplinary development influence the performance of administrative employees at XYZ Hospital in Karawang. The research employed a quantitative approach with a causal design and used a saturated sampling technique involving the entire population, consisting of 37 administrative employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25, including stages such as validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results showed that the physical work environment and disciplinary development had a positive and significant effect on employee performance, both

Acknowledgment

partially and simultaneously. The R^2 value of 0.561 indicates that 56.1% of the variation in employee performance can be explained by these two variables, while the remaining 43.9% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keyword: *Physical Work Environment, Disciplinary Development, Employee Performance*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana”

PENDAHULUAN

Rumah sakit memiliki peranan krusial dalam memberikan pelayanan medis dan kesehatan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM di rumah sakit mencakup pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja, baik tenaga medis seperti dokter dan perawat, maupun tenaga non-medis seperti bagian administrasi, keuangan, dan pelayanan umum (Vasya and Romi, 2024). Keterlibatan semua pihak ini sangat penting untuk memastikan bahwa pelayanan kesehatan di rumah sakit dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien (Aido.id, 2023).

Keberhasilan sebuah rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh fasilitas dan teknologi medis yang dimilikinya, tetapi juga oleh kualitas tenaga kerja yang mengelola dan memberikan layanan tersebut. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Rumah Sakit mengatur standar pelayanan yang harus dipenuhi oleh rumah sakit, termasuk peran tenaga non-medis dalam mendukung pelayanan. Dengan demikian, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, serta kepuasan pasien (Aliyyah et al., 2023).

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, termasuk rumah sakit. Menurut Muhti Muhtar & Aesah, (2025) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian terhadap kinerja tidak hanya didasarkan pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga pada proses pelaksanaan kerja yang mencakup kedisiplinan, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja (Afandi, 2018).

**Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Adminitrasi Rumah Sakit XYZ
Karawang Tahun 2023**

Nilai	Final Grade	Kategori	Jumlah karyawan (Orang)	Presentase
>96	A	Sangat Baik	7	19%
86-95	B	Baik	15	41%
66-85	C	Cukup	10	27%
51-65	D	Kurang	5	13%
Total			37	100%

Sumber: Arsip HRD RS. XYZ Karawang data diolah Kembali Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1, penilaian kinerja karyawan bagian adminitrasi di Rumah Sakit XYZ Karawang pada tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat 15 karyawan dari total 37 karyawan (40%) yang masuk dalam kategori kinerja cukup dan kurang. Kondisi ini menjadi perhatian bagi pihak rumah sakit, yang berharap agar seluruh karyawan nya memiliki kinerja yang masuk dalam kategori baik. Harapan ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan departemen sumber daya manusia, yang menekankan pentingnya peningkatan kinerja karyawan ke kategori baik hingga sangat baik.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu komponen krusial dalam menciptakan kenyamanan kerja sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan (Daulay & Savitri, 2024). Secara umum, lingkungan kerja mencakup seluruh elemen fisik yang berada di sekitar karyawan dan dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas kerjanya (Riadi & Yanuarti, 2024). Menurut Sedarmayanti, (2018), elemen-elemen lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta kenyamanan ruang secara keseluruhan yang mendukung kinerja optimal pegawai.

Selain lingkungan kerja fisik, pembinaan disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap performa kerja karyawan. Disiplin mencerminkan komitmen dan tanggung jawab individu terhadap peraturan yang berlaku di lingkungan kerja (Elsavitri, 2024). (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa pembinaan disiplin yang efektif mampu membentuk perilaku kerja yang tertib, tepat waktu, serta mampu menyelesaikan tugas secara optimal”

Tabel 2. Data Keterlambatan dan Mangkir Bagian Adminitrasi Rumah Sakit XYZ Karawang Tahun 2023

NO	BULAN	DATA ABSENSI (KALI)	
		TERLAMBAT	MANGKIR
1	Januari	6	7
2	Februari	11	2
3	Maret	9	6
4	April	5	5
5	Mei	7	7
6	Juni	9	11
7	Juli	8	5
8	Agustus	7	8
9	September	10	12
10	Oktober	8	9
11	November	14	10
12	Desember	17	13
TOTAL		111	74

Sumber: Arsip HRD RS. XYZ Karawang data diolah Kembali Tahun 2024

Berdasarkan hasil rekap absensi karyawan pada bagian Adminitrasi di Rumah XYZ Karawang pada tahun 2023, menunjukkan jika tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan tergolong tinggi. Pada tabel 2 bisa diketahui jika frekuensi ketidakhadiran mangkir sebanyak 74 kali dan frekuensi karyawan yang terlambat masuk kerja sebanyak 111 kali. Hal tersebut tentunya menandakan bahwa kurang adanya tanggung jawab karyawan pada bagian adminitrasi Rumah Sakit XYZ di Karawang.

Untuk menangani permasalahan tersebut, pembinaan disiplin kerja sangat dibutuhkan.baik melalui pendekatan preventif (pencegahan pelanggaran) maupun kuratif (penanganan pelanggaran) (Aliyyah et al., 2023). Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Rumah Sakit XYZ Karawang, bentuk pembinaan disiplin yang dilakukan kepada karyawan bagian adminitrasi seperti memberikan teguran langsung, penegasan aturan kedisiplinan, pemantauan absensi, diberikanya sanksi, dan pemotongan insentif atau tunjangan.

Hal tersebut perlu dijadikan sebagai bahan perhatian penting bagi rumah sakit itu sendiri, apakah karyawan tidak hadir dengan alasan terlambat dan mangkir dikarenakan adanya keperluan yang cukup penting ataupun hanya dijadikan alasan lain agar karyawan dapat menghindari tanggung jawabnya sebagai karyawan (Daulay & Savitri, 2024). Jika hal tersebut diabaikan secara terus-menerus maka dapat mengkhawatirkan akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan dapat mengakibatkan kerugian untuk perusahaan sehingga karyawan pada rumah sakit membutuhkan pembinaan disiplin bagi Perusahaan atau organisasi seperti rumah

1995

sakit (Elsavitri, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain kausal untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Pembinaan Disiplin (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Objek penelitian adalah Rumah Sakit XYZ Karawang dengan populasi 37 karyawan bagian administrasi yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *semantic differential*. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25, meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

Hipotesis

H₁ : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Adminitrasi Rumah Sakit XYZ di Karawang.

H₂ : Pembinaan Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan bagian Adminitrasi Rumah Sakit XYZ di Karawang.

H₃ : Lingkungan Kerja Fisik dan Pembinaan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Adminitrasi Rumah Sakit XYZ di Karawang.”

HASIL

Tabel 3. Hasil Pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item Peryataan	R Hitung	Keterangan	<i>Crombach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik				
X1.1	0.654	Valid	0. 796	Reliabel
X1.2	0.610	Valid		
X1.3	0.595	Valid		
X1.4	0.633	Valid		
X1.5	0.501	Valid		
X1.6	0.508	Valid		
X1.7	0.545	Valid		
X1.8	0.711	Valid		
X1.9	0.785	Valid		
Pembinaan Disiplin				

X2.1	0.640	Valid	0. 791	Reliabel
X2.2	0.706	Valid		
X2.3	0.684	Valid		
X2.4	0.645	Valid		
X2.5	0.648	Valid		
Kinerja Karyawan				
Y.1	0.721	Valid	0. 884	Reliabel
Y.2	0.613	Valid		
Y.3	0.622	Valid		
Y.4	0.505	Valid		
Y.5	0.859	Valid		

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2025

Hasil uji validitas dengan korelasi *product moment* menunjukkan seluruh item kuesioner valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,325), sementara uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha > 0,60 menyatakan instrumen reliabel. Data penelitian berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov (sig. 0,200 > 0,05). Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance 0,952 > 0,10 dan VIF 1,051 < 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas, sedangkan uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi 0,408 dan 0,517 (> 0,05) mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, instrumen dan data yang digunakan layak untuk analisis regresi lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.759	2.469		.713	.479
	Lingkungan Kerja Fisik	.224	.053	.456	4.227	.000
	Pembinaan Disiplin	.461	.118	.420	3.898	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 1,759 + 0,224 X_1 + 0,461 X_2$ Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 1,759 menunjukan jika variabel lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan bernilai 1,759 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel pembinaan disiplin secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,224 artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan lingkungan

kerja fisik maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,224 satuan.

3. Koefisien regresi untuk variabel pembinaan disiplin secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,461 artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan pembinaan disiplin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,461.

Tabel 5. Hasil Uji T Parsial

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	4.227	2.030	0.00	0.05	Berpengaruh
X2	3.898	2.030	0.00	0.05	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis uji t parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t hitung sebesar $4,227 > t \text{ tabel } 2,030$, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Temuan ini selaras dengan penelitian Muhti Muhtar & Aesah, (2025) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang memadai, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, serta tata ruang yang nyaman, mampu memberikan motivasi tambahan bagi karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, jika aspek ini diabaikan, kualitas kerja dapat menurun karena lingkungan yang kurang kondusif berpotensi menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas.

Selanjutnya, variabel pembinaan disiplin juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $3,898 > t \text{ tabel } 2,030$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semakin baik pembinaan disiplin yang dilakukan, seperti penerapan aturan kerja yang jelas, ketegasan dalam penegakan kebijakan, serta pemberian *reward* dan *punishment* yang seimbang, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Disiplin kerja yang konsisten menciptakan budaya kerja positif, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta meminimalisir perilaku yang dapat merugikan organisasi.”

Tabel 6. Hasil Uji F Simultan

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik dan Pembinaan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	30.712	3.27	0.00	0.05	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji simultan (uji F) memperlihatkan bahwa nilai F hitung sebesar $30,713 > F$ tabel 3,27 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Riadi & Yanuarti, (2024) yang juga menemukan adanya pengaruh simultan dari kedua variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor lingkungan kerja fisik semata, tetapi juga membutuhkan dukungan dari aspek disiplin kerja yang terstruktur dengan baik. Kombinasi dari kedua faktor tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang produktif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi..

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.543	1.10385

a. Predictors: (Constant), Pembinaan Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 7, besarnya pengaruh secara bersama-sama dari variabel lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,561. Artinya, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 56,1%, sementara sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, serta faktor personal dan psikologis karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan bagian

administrasi di Rumah Sakit Rosela Karawang. Kondisi kerja yang nyaman, bersih, dan teratur mendorong fokus dan produktivitas, sedangkan penerapan disiplin melalui teguran, pemantauan, dan sanksi yang adil meningkatkan tanggung jawab serta kedisiplinan kerja. Secara simultan, kedua faktor ini berkontribusi sebesar 56,1% terhadap peningkatan kinerja, sedangkan 43,9% dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi. Secara teoretis, temuan ini mendukung teori motivasi Herzberg dan manajemen perilaku, sementara secara praktis memberikan implikasi bahwa manajemen rumah sakit perlu memperbaiki lingkungan kerja fisik dan menegakkan disiplin secara konsisten agar kinerja dan kepuasan karyawan semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Aido.id. (2023). *Peran Staf Administrasi dalam Pelayanan Rumah Sakit*. <https://aido.id/>
- Aliyyah, A. F., Difhanny, C. N., Ananda, D. N., Rahma, D., Jayanti, P. D., & Agustina, D. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan terhadap Kepuasan Pasien Peserta Jaminan Kesehatan Nasional di Indonesia. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 10(3), 104–117. <http://www.jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/view/1433>
- annisa elsavitri. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi Annisa Elsavitri. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 453–463. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2312>
- Daulay, L. A., & Savitri, S. I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 560–567.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhti Muhtar, D., & Aesah, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis Di Kabupaten Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2025. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Riadi, A. R., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Cv. Modern Optik Cirebon. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 363–372. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index363>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:



Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.