

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tini Agustin¹, Yulia Fithriany Rahmah², Iir Abdul Haris³, Ade Ponirah⁴

¹²³⁴UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email : tiniagustin2609@gmail.com, yulis.fithriany@uinsgd.ac.id,
abdul.ahris@uinsgd.ac.id, adeponirah18@uinsgd.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee performance. The research method used in this study is descriptive verifiative using a quantitative approach. The population in this study was employees of PT ABC. In this study, the sampling used was saturated sampling with a sample of 40 employees. Data collection techniques used in research are interviews, literature studies, preliminary studies, and questionnaires. The data were analyzed using descriptive analysis. The results showed that workload (X1) had a significant negative effect on employee performance (Y) with a negative coefficient value of -0.544. While the work environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a positive coefficient value of 0.643. In addition, workload (X1) and work environment (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) with the significance value of workload (X1) and work environment (X2) is $0.000 < 0.05$.

Keywords : Workload, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT ABC. Pada penelitian ini sampling yang digunakan adalah *sampling* jenuh dengan jumlah sampel berjumlah 40 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu wawancara, studi pustaka, studi pendahuluan, dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien negatif sebesar -0,544. Sedangkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien positif sebesar 0,643. Selain itu, beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah $0,000 < 0,05$. Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Seiring dengan pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan atau instansi harus memberdayakan pegawainya untuk menambah ilmu pengetahuan agar berkembang menjadi manusia professional dan eksis dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Manusia professional adalah manusia yang dapat berfikir global atau luas dan terus menerus mengembangkan diri, kemauan ingin merubah diri yang bertujuan agar dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi di zaman sekarang ini.

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi, sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola, diatur dan dimanfaatkan secara baik, hal ini dapat mempercepat tujuan perusahaan yang di rencanakan.

Menurut Hasibuan (2014), unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Menurut Handoko (2001), Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Wirawan (2009), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Akhir-akhir ini banyak perusahaan gagal dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena tidak menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik, yang berakibat pada rendahnya kinerja karyawan pada priode tertentu. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Pada intinya kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh para karyawan dalam bidang pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Busro (2018), Perusahaan akan menuntut karyawan untuk bekerja dengan baik dan maksimal begitupun karyawan memiliki harapan yang akan didapat dari perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Sesuai dengan wewenang ataupun tugas yang diberikan dalam mencapai visi misi perusahaan yang tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Seperti persaingan bisnis yang ketat, diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiap karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah

diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Yusuf, 2015).

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas karyawan. Bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja yang kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Tanjung, 2016).

Kajian Literature Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2009), Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2014), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Stonner (1995), berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang tersedia.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut mangkunegara (2017), menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
2. Kuantitas kerja
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.
4. Sikap kooperatif
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharuskan kinerja organisasi semakin baik.

Beban Kerja

Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Herrianto (2010), beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus

diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja adalah suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena merupakan salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Danang Suntoyo (2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Menurut Hariyati (2011), dapat di definisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang beda.

Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Yusuf, 2015).

Berdasarkan definisi diatas, dapat dikatakan beban kerja adalah sebuah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Putra (2012), indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Target Yang Harus Dicapai
Adalah pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan
Adalah mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi

pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja di luar jam kerja.

3. Standar pekerjaan
Adalah keadaan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan pegawai bekerja secara optimal (Danang Suntoyo, 2012).

Menurut Sedarmayanti (2016), definisi lain dari istilah "lingkungan kerja" mencakup keseluruhan alat, bahan, dan prosedur organisasi, termasuk yang digunakan untuk memenuhi persyaratan karyawan dan kelompok mereka.

Tanjung (2016), mengatakan lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas karyawan. Bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja yang kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja.

Menurut Danang Sunyoto (2012), lingkungan kerja adalah segala hal sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan misalnya kebersihan, music, penerangan, dll.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai. Sedangkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Wursanto (2005), aspek fisik lingkungan kerja meliputi:

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan studi kepustakaan. Populasi dalam

penelitian tesis ini adalah karyawan baznas provinsi yang sebanyak 40 orang. Untuk itu, sampel yang diambil haruslah representatif (mewakili) dengan populasi (Sugiyono,2018). Uji data menggunakan analissi regresi berganda di bantu dengan aplikasi SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Sebagai syarat uji regresi berganda penulis melakukan uji validitas, dan reabilitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas. Dengan hasil memenuhi syarat sehingga layak untuk uji regresi berganda.

Berikut hasil pengujian regresi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT ABC.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	30.320	4.153		7.301	.000
	TotalX1	-.544	.088	-.884	-3.500	.000
	TotalX2	.643	.082	.089	4.532	.000

Dari Tabel 1 hasil uji analisis regresi linier berganda, dapat dikethaui nilai sebagai berikut :

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 + \varepsilon$$

$$= 30,320 + (-0,544 X_1) + 0,643 X_2 + \varepsilon$$

- 1) Nilai a sebesar 30,320 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel

Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan.

- 2) Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar -0,544 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja, maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,544. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,643 menunjukkan bahwa

variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja, maka mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,643 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Berikut hasil uji t:

Tabel 2
Hasil Uji t Beban Kerja dan Lingkungan Belajar terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.320	4.153		7.301	.000
	TotalX1	-.544	.088	-.884	-3.500	.000
	TotalX2	.643	.082	.089	4.532	.000

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). pengujian ini dilakukan dengan uji t yang menghasilkan :

Sesuai dengan Tabel 2 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $-3.500 >$ nilai t tabel 2,026 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, Artinya terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC secara signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel

Kinerja Karyawan (Y). pengujian ini dilakukan dengan uji t yang menghasilkan :

Sesuai dengan Tabel 4.17 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,532 >$ nilai t tabel 2,026 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, Artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC secara signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel terikat secara signifikan. Pengujian dilakukan uji F yang menghasilkan:

Tabel 3
Hasil Uji F Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.778	2	23.889	44.422	.000 ^b
	Residual	17.202	37	.464		
	Total	64.980	39			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai f hitung sebesar 44,422. Nilai f hitung kemudian dibandingkan dengan f tabel dengan mencari nilai f tabel pada derajat kebebasan (degree of freedom) 1 (db1 = k) dan derajat bebas 2 (db2 = n-k-1) sehingga untuk f tabel dapat ditulis F; (a; db1 ; db2), dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah banyaknya sampel. Sehingga db1 = 2, db2 = 40-2-1 = 37, maka F;(0,05;2;37) adalah 3.25 dengan taraf signifikansi 0,05.

Maka, dapat dijelaskan dari hasil uji F variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan yang ditunjukkan oleh nilai f hitung lebih besar dari f table (>) juga nilai signifikansi <0,05 yaitu f hitung 44,422 > nilai f tabel 3.25.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dibawah ini akan dijelaskan penjelasan dari koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.724	.599

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,735 atau 73,5%. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 73,5% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sisanya sebesar 26,5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat dikatakan

tingkat hubungan variabel yang diteliti berada dalam kategori “tinggi”.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC

Setelah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan =

30,320 + (-0,544). Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan nilai Beban Kerja (X1) adalah sebesar 0,544 bersifat negatif dan signifikan. Hasil penelitian ini dapat memberikan pembuktian bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai dengan t_{tabel} maka didapatkan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3,500 > 2,026$ sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Maka kesimpulannya Beban Kerja (X1) memiliki berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. ABC.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Bambang Purwanto (2018) dan Cendy Rizky Permata Sari (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan akan memicu timbulnya kejenuhan (*burnout*), yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja. Hal ini sesuai dengan teori yang diuji dalam penelitian ini bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan stress (*burnout*) (Danang Suntoyo, 2012). Menunjukkan jika beban kerja yang tertinggi adalah dalam pelaksanaan pekerjaan, dimana memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi di perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC

Setelah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 30,320 + 0,643$. Dari persamaan

tersebut dapat disimpulkan nilai Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,643 bernilai positif. Maka ketika terjadi kenaikan jumlah Lingkungan Kerja (X2) sebanyak satu satuan, maka dapat dipastikan Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,643 atau 64,3%. Dengan asumsi tidak ada campur tangan dari variabel lainnya.

Didapatkan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (>)$ yaitu $4,532 > 2,026$ sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Maka kesimpulannya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini memberikan pembuktian bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya rasa kenyamanan dan keamanan yang baik pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Dani Praditya Setiawan (2016) & Dian Asriani (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas – tugasnya sesuai dengan peran mereka.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC

Dari hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $30,320 + (-0,544 X_1) + 0,643 X_2$ mengacu kepada persamaan tersebut nilai konstanta (α) yaitu sebesar 30,320 artinya beban kerja dan lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai nilainya positif yaitu 30,320.

Berdasarkan dari hasil pengujian uji f menunjukkan bahwa tingkat signifikansi ialah 0,00 yang mana lebih kecil daripada tingkat signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Jadi tingkat signifikansi beban kerja dan lingkungan kerja adalah $0,00 < 0,05$ signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai f_{hitung} sebesar 44,422 dan f_{tabel} adalah 3,25, dengan mengacu pada F_{hitung} dapat ditulis $F; (a; db1; db2)$, dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah banyaknya sampel. Sehingga $db1 = 2$, $db2 = 40 - 2 - 1 = 37$, maka $F; (0,05; 2; 37)$ adalah 3,25 dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penutupan

Berdasarkan hasil data penelitian, yang menggunakan beberapa analisis yang telah di paparkan, maka dapat disimpulkan Beban kerja terbukti berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan lingkungan kerja Secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji F (simultan) bahwa bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $44,422 > 3,25$.

Daftar Pustaka

Buku

- Abd.Rohman, M. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligensia Media.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fayol, H. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Aditya Media.

- George R Terry, T. (2010). *Dasar-Dasar manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, I. U. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pos Indonesia Persero Alun-Alun Bandung*. Bandung : Digilib UIN SGD Bandung
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- M.anang Firmansyah, SE., MM, B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Marbawi Adamy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: unimal press.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2nd end)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2nd end)*. Bandung: Alfabeta.
- Tun Huseno, S. M. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative.
- Umi Farida, M. S. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. Ponorogo: UMNUH PONOROGO PRESS.

Jurnal

- Asriyani, D. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Makassar.
- Henani, T. R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.
- Ida Martini Alriani, L. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* No 45, 27.
- Lucky O.H Dotulong, F. B. (2017 Vol.5 No.2). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sabar Ganda Manado*. 1570.
- Nabawi, R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang*. Surabaya : UIN Sunan Ampel Surabaya
- Nabawi, R. (2019 Vol 2, No 2). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 172.
- Purwanto, B. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sawitta Jaya Lau Pakam* . Medan : Universitas Muhammadiyah Medan
- Purwati, I. A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Medirossa 2 Cibirusah*. Bekasi : universitas Pelita Bangsa.
- Putriawati, R. (2020). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 1, 293.
- Rita N. Taroreh, Y. B. (2019 Vol.7 No.3). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado*. 2813.
- Sari, C. R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap*

*Kinerja Karyawan Pada
PT.Graha Candi Golf
Semarang. Semarang :
Universitas Semarang.*

Setiawan, D. P. (2019). *Pengaruh
Beban Kerja Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT.Macanan Jaya
Cemerlang Klaten Jawa Tengah*

Yogyakarta : Universitas Negeri
Yogyakarta..

Wahidini, Z. (2021). *Pengaruh Beban
Kerja, Lingkungan Kerja Dan
Stress Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Dinas Tenaga
Kerja Provinsi Sumatera Utara.*
Medan : Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi International Business
Management Indonesia.s

