

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

Muji Hartati^{1*}, Mahben Jalil², Setyowati Subroto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail Korespondensi: ssss

Information Article

History Article

Submission: 01-05-2023

Revision: 30-05-2023

Published: 30-05-2023

DOI Article:

10.24905/mlt.v3i2.58

A B S T R A K

Kinerja dipahami sebagai hasil kerja karyawan dalam posisi apapun yang banyak memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja cenderung dipengaruhi antara lain terdiri dari kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan sebagainya. Metode penelitian menggunakan data kuantitatif, dengan sampel berjumlah 80 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik sampling purposive alat analisis menggunakan uji prasyarat validitas, reliabilitas, successive interval, regresi linear berganda, Uji F, Uji T, dan determinasi. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IX (Persero) Divisi Tanaman Semusim Pabrik Gula Pangkah.

Kata Kunci: Beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

A B S T R A C T

Performance is understood as the result of employee work in any position that contributes a lot to the company. Performance tends to be influenced by, among others, work quality, speed or accuracy of work, initiative in work, work ability and so on. The research method uses quantitative data, with a sample of 80 respondents. Data collection using questionnaires, purposive sampling techniques, analysis tools using prerequisite tests of validity, reliability, successive intervals, multiple linear regression, F Test, T Test, and determination. The results of the study show that workload affects employee performance, work environment does not affect employee performance, workload and work environment simultaneously affect employee performance at PT.Perkebunan Nusantara IX (Persero) Seasonal Crops Division, Pangkah Sugar Factory.

Acknowledgment

Key word: Workload, work environment, employee performance

© 2023 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Suatu organisasi perusahaan tidak terlepas dari kinerja masing masing individu. Upaya dalam meningkatkan kinerja individu pada organisasi dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang efektif, sehingga nantinya diharapkan setiap karyawan dapat mencapai kepuasan dan berkomitmen terhadap penyelesaian kinerja yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut, namun apabila upaya upaya ini tidak dilakukan oleh perusahaan, maka akan berakibat buruk terhadap perkembangan masing masing individu di dalam perusahaan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sebagai salah faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Seperti yang terjadi pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Pabrik Gula Pangkah yang merupakan salah satu perusahaan besar di industri gula nasional, perusahaan yang bergerak dibidang industri penggilingan tebu ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat

di bidang gula dengan daya saing tinggi. Dari tahun ke tahun PG Pangkah berkembang dengan pesat, tidak lepas dari dukungan SDM yang terus ditingkatkan agar memiliki kualitas dalam bekerja. Untuk karyawan tetap diatur dengan peraturan perusahaan, sedangkan untuk karyawan yang bekerja hanya memproduksi gula pada saat tanaman semusim, diatur dengan perjanjian kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada batasan periode waktu tertentu. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai seseorang. Kinerja dipahami sebagai hasil kerja karyawan dalam posisi apapun yang banyak memberikan kontribusi kepada perusahaan.

METODE

Metode penelitian menggunakan data kuantitatif, untuk populasi 412 karyawan dengan sampel berjumlah 80 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik sampling purposive alat analisis menggunakan uji prasyarat validitas, reliabilitas, successive interval, regresi linear berganda, Uji F, Uji T, dan determinasi.

HASIL

Tabel 1. Statistic Deskriptif

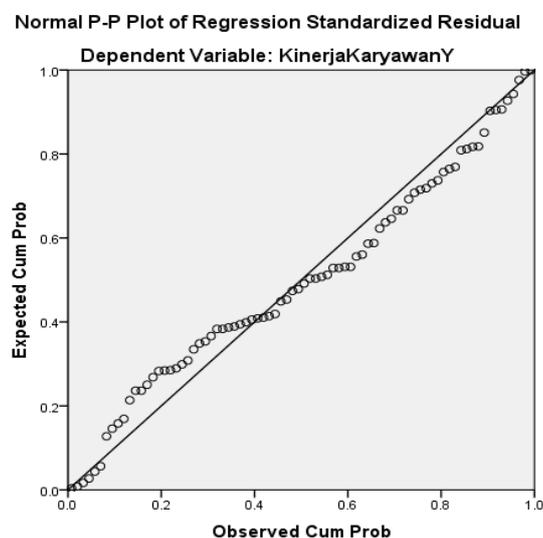
Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
BebanKerjaX1	80	36	60	3746	46,83	5,874
LingkunganX2	80	20	35	2221	27,76	3,739
KinerjaKaryawanY	80	36	60	3763	47,04	6,049
Valid N (listwise)	80					

- a. Variabel Beban Kerja dalam posisi yang memiliki nilai terendah sebesar 36. Adapun nilai rata-rata (*mean*) sampel yang berjumlah 80 responden diperoleh sebesar 46,83. Nilai standar deviasi variabel Beban kerja sebesar 5,874 Hal ini berarti bahwa keragaman sampel beban kerja dapat digunakan untuk mendapatkan data dari suatu populasi atau representative yang baik dari keseluruhan data karena nilai rata-rata data lebih besar dari standar deviasinya. Semakin rendah standar deviasi, maka semakin mendekati rata-rata, sedangkan jika nilai standar deviasi semakin tinggi maka semakin lebar rentang variasi datanya. Standar deviasi merupakan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata.

- b. Variabel Lingkungan kerja nilai terendah 20, nilai tertinggi 35 serta nilai rata-rata (mean) 27,76 serta standar deviasi sebesar 3,739 artinya keragaman sampel lingkungan kerja dapat digunakan untuk mendapatkan data dari populasi lingkungan kerja, karena nilai rata-rata data lebih besar dari standar deviasinya. Semakin rendah standar deviasi, maka semakin mendekati rata-rata, sedangkan jika nilai standar deviasi semakin tinggi maka semakin lebar rentang variasi datanya. Sehingga standar deviasi merupakan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata.
- c. Variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai terendah 36 dan nilai tertinggi 64 dengan nilai rata-rata 52,31 serta standar deviasi sebesar 6,049. artinya keragaman sampel kinerja karyawan dapat digunakan untuk mendapatkan data dari populasi kinerja karyawan karena nilai rata-rata data lebih besar dari standar deviasinya. Semakin rendah standar deviasi, maka semakin mendekati rata-rata, sedangkan jika nilai standar deviasi semakin tinggi maka semakin lebar rentang variasi datanya. Sehingga standar deviasi merupakan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Normal Probability Plot terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolieritas

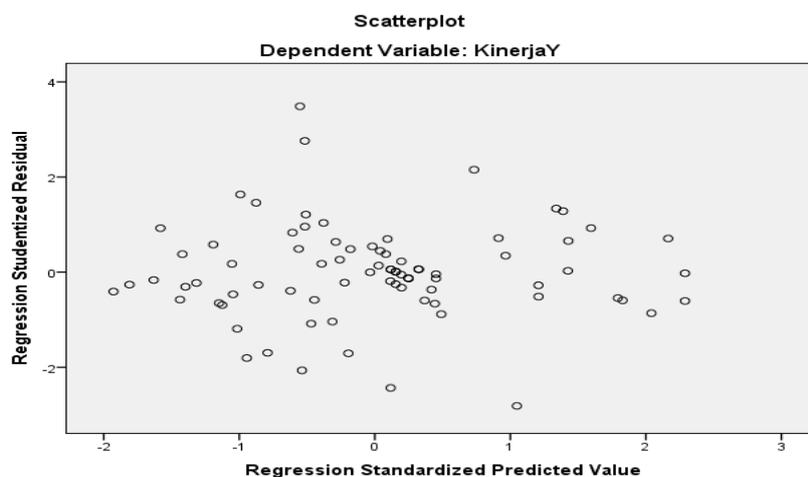
Tabel 2. Hasil Uji Multikolieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
BebanKerja(X ₁)	.732	1.367
LingKerja (X ₂)	.732	1.367

Sumber: Output SPSS Versi 21

Output SPSS tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF dari ke 2 variabel independen yaitu (a) Beban kerja (X₁) = 1.367 (b) Lingkungan Kerja (X₂) = 1.367 memiliki VIF tidak lebih dari 10. Sedangkan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan model regresi berganda terbebas dari uji Multikolinieritas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas bahwa *Scatterplot* terlihat titik-titik menyebar (terpencar) secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Hal dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Ganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.461	2.988		1.159	.250
BebanKerjaX1	.799	.082	.746	9.698	.000
LingKerjaX2	.213	.133	.123	1.599	.114

a. Predictors: (Constant), LingkerjaX2, BebanKerjaX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Tabel 3 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 3.461 + 0,799 (X_1) + 0,213 (X_2) + e$$

Nilai persamaan regresi diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3.461 memberikan pengertian bahwa jika Beban kerja (X_1), dan Lingkungan kerja (X_2), secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 3.461 satuan.
- 2) Koefisien regresi dari variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,799 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), hal ini berarti bahwa jika variabel beban kerja (X_1) bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,799 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- 3) Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,213 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) hal ini berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_2) bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,213 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis**Uji Simultan (F)****Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2886.607	2	1443.303	76.860	.000 ^a

Residual	1445.929	77	18.778
Total	4332.535	79	

a. Dependen Variable: KinerjaY

b. Predictors: (Constant), LingkerjaX₂, BebanKerjaX₁

Hasil uji F-secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 76,860, sedangkan F_{tabel} dengan *degree of freedom* = $n-k = 80-3 = 77$ adalah sebesar 3,115. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 76,860 > nilai F_{tabel} sebesar 3,115 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 maka Hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji Signifikansi

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.461	2.988		1.159	.250
BebanKerjaX1	.799	.082	.746	9.698	.000
LingKerjaX2	.213	.133	.123	1.599	.114

Variabel Beban Kerja (X_1) nilai uji thitung sebesar 9,698 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,000. Karena nilai sig < 5% ($0,000 > 0,05$), maka secara parsial variabel Beban Kerja (X_1) signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) nilai uji thitung sebesar 1,599 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,114. Karena nilai sig > 5% ($0,114 > 0,05$), maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.658	4.333

a. Predictors: (Constant), LingkerjaX₂, BebanKerjaX₁

b. Dependent Variable: KinerjaY

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu beban kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) secara

simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) PT.Perkebunan Nusantara IX (Persero) Divisi Tanaman Semusim Pabrik Gula Pangkah adalah sebesar 65,80%. Sisanya 34,20% (100% - 65,80%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian lain.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 9,698 adalah positif dan signifikan (sig) sebesar 0,000. Karena nilai sig < 5% (0,000 < 0,05), maka hipotesis diterima, yakni terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IX (Persero) Divisi Tanaman Semusim Pabrik Gula Pangkah. dan terbukti secara empiris. Ada kecenderungan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan cukup berat maka karyawan merasa terbebani tugas dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai sehingga karyawan merasa terbebani.

Beban kerja karyawan bagi PT.Perkebunan Nusantara IX (Persero) Pabrik Gula Pangkah setidaknya mencakup kondisi pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja, serta pemenuhan target yang harus dicapai. Aktivitas karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari telah menyesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang ada, serta memanfaatkan waktu kerja secara maksimal sehingga target produksi gula yang dilakukan dengan menggunakan mesin, proses-proses teknis pengolahannya mampu memperoleh produk gula SHS (*Superior High Sugar*) atau *Super Sugar* sesuai dengan standar Gula tersebut terpenuhi.

Implikasinya terhadap kinerja, maka aktivitas karyawan yang telah memahami kondisi pekerjaan, mampu memanfaatkan waktu kerja, serta pemenuhan target tentu memiliki pengaruh terhadap kinerja. Artinya kinerja dalam konteks kesediaan karyawan atau kelompok karyawan untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan oleh PT.Perkebunan Nusantara IX (Persero) Pabrik Gula Pangkah dipengaruhi oleh beban kerja karyawan yang sesuai dengan job deskripsinya.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Hal ini terindikasi dari nilai thitung sebesar 1,599 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,114. Karena nilai sig > 5% ($0,114 > 0,05$), maka hipotesis ditolak, bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis terkait lingkungan kerja, Kaswan (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja yang bersangkutan. Sedarmayanti (2010) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kenyataan di lapangan yakni lingkungan kerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IX (Persero) Divisi Tanaman Semusim Pabrik Gula Pangkah tentu berbeda dengan perusahaan yang memproduksi jasa seperti perbankan, perkantoran pemerintah, dan sebagainya. Artinya produk yang dihasilkan oleh pabrik Gula Pangka – Tegal adalah gula pasir dan pupuk kompos (Bletong) cenderung berorientasi pada kelancaran dan keberhasilan proses produksi dan administrasi yang berakhir pada capaian pemenuhan target produksi. Dalam hal ini, para karyawan cenderung menjaga kondisi fisik yang fit, mengingat situasi yang kurang memperdulikan lingkungan yang ideal. Ada kecenderungan bahwa kinerja karyawan tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Terindikasi dari nilai F_{hitung} sebesar 76,860 signifikan pada 0,000 atau $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Artinya bahwa beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IX (Persero) Divisi Tanaman Semusim Pabrik Gula Pangkah.dapat diterima dan terbukti.

SIMPULAN

Persentase kontribusi variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 65,80%. Artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 34,20%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Darmawan, D (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Hamid, A. (2010). Panduan Penulisan Skripsi. Cetakan kesatu.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 186-197. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i3.173>
- Linda, M. R., Megawati, M., & Japriksa, Y. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan Menggunakan Partial Least Square (PLS). *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24036/jkmb.474700>
- Kemenkes, R. I. (1998). Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja. *Persyaratan Kesehat. Lingkung. Kerja*, (261), 1-12.
- Munandar, M. (2001). Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja. Edisi Pertama. *Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Robbins S. (2010) *Perilaku Oorganisasi* . Buku Terjemahan.Jakarta: Gramedia..
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. yogyakarta: CAPS (center for academic publishing service).