

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT X

Yusril Alqorrib¹, Jumawan², Indah Rizki Maulia³, Eri Bukhari⁴, Supriyanto⁵
^{1,2,3,4,5}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: yusrilalqorib@gmail.com¹

Article History

Received : 01-11-2023

Revised : 10-11-2023

Accepted : 13-11-2023

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Pengembangan Sumber Daya Manusia

Keywords: Compensation; Employee Performance; Human Resource Development

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT X. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sample sensus dimana jumlah sampel sebesar 60 responden. Responden dari penelitian ini adalah Karyawan PT X. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data serta pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of the work environment and workload on employee performance at PT X. This type of research is a quantitative method. This study uses a census sample where the total sample is 60 respondents. Respondents from this study were employees of PT X. Data collection techniques used questionnaires and data processing and hypothesis testing using SPSS version 26. The results of this study explain that work environment variables partially have no significant effect on employee performance, workload variables have a positive and significant effect on employee performance. The results of this study explain that the variables of the work environment and workload simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Pada pengembangan sumber daya manusia saat ini sangat meningkat pada suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam aktivitas organisasi dalam rangka kemajuan dan keberhasilan organisasi yang tidak lepas dari peran kinerja karyawan. Dengan memberikan perhatian dalam aspek beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta lingkungan kerja yang nyaman, maka instansi dapat

mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal untuk mendukung tercapainya tujuan instansi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting di dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi pasti selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas organisasi sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Arif Yusuf, 2018).

Terkait arti pentingnya sumber daya manusia, didalam suatu perusahaan diperlukan pula suatu sistem yang dapat menunjang kinerja perusahaan tersebut. setiap perusahaan harus mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja pencapaian seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Setiap perusahaan juga diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya sebaik mungkin, salah satu faktor yang mempengaruhi aspek sumber daya manusia adalah beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan itu sendiri. Beban kerja merupakan satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga penting bagi perusahaan memahaminya, Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Salah satu pengaruh yang dapat memperburuk suatu kinerja ialah adanya beban kerja yang berlebih yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan yang harus dikerjakan yang memiliki kendala pada waktu yang sangat besar. Apabila karyawan mengalami ketegangan dalam pekerjaan yang diakibatkan karena tuntutan beban kerja yang diberikan instansi berlebih, maka akan terpengaruh pada perilaku karyawan, seperti malas dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dipersepsi Sebagian karyawan semakin besar maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

PT X merupakan *marketplace* yang menawarkan produk *outdoor*, saat ini memasarkan produknya melalui berbagai macam platform belanja di antaranya “Shopee, Lazada, Tokopedia, Akulaku, Blibli, Bukalapak, dan Tiktok shop”. Oleh karena itu adanya sumber daya manusia yang loyal dan berkompeten sangat dibutuhkan, karena dengan adanya karyawan yang berkompeten dan juga loyal terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut

dapat bekerja dengan senang hati, dan dapat menciptakan kinerja yang baik untuk mencapai target perusahaan.

Adapun fenomena dari permasalahan pada karyawan di PT X, melalui wawancara pada tanggal 28 maret 2023, kepihak HRD setempat dan juga ke salah satu karyawan pada perusahaan tersebut menyatakan yaitu Beban Kerja yang terdapat pada PT X yaitu masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi dan bagiannya, Serta PT X memiliki jam kerja diluar ketetapan jam kerja operasional perusahaan yang telah ditetapkan, dimana jam kerja yang diterapkan pada PT X mulai dari jam 08.00 s.d 18.00 dengan waktu istirahat 1 jam saat siang setiap hari senin-sabtu. sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi kurang maksimal atau tidak baik sehingga target dan tujuan perusahaan tersebut menjadi terhambat dan juga banyak karyawan yang keluar atau resign dikarenakan lingkungan kerja yang tidak memadai dan juga beban kerja yang didapatkan oleh karyawan serta perusahaan juga tidak memiliki kontrak atau perjanjian kerja yang sah sehingga dapat memicu karyawan untuk keluar kapan saja. Berikut data keluar dan masuk karyawan setiap bulan.

Tabel 1.1 Data keluar Karyawan pada PT X

No.	Bulan	Tahun	Jumlah
1.	Desember	2022	9
2.	Januari	2023	8
3.	Februari	2023	15
4.	Maret	2023	4
5.	April	2023	5
6.	Mei	2023	9
7.	Juni	2023	3

Sumber: HRD PT X

Hal itu berarti yang terjadi saat ini menyatakan bahwa, karyawan yang keluar atau resign setiap bulan dapat mempengaruhi perusahaan dan menghambat tujuannya akibat kekurangan karyawan di setiap bulannya.

Selain itu lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Menurut Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Fenomena permasalahan selanjutnya melalui wawancara kepihak HRD dan juga salah satu karyawan tersebut menyatakan dalam hal lingkungan kerja pada PT X terdapat permasalahan seperti kurangnya fasilitas kerja, serta tidak didukung oleh peralatan yang memadai, seperti internet yang kurang stabil atau kurang cepat, listrik dengan kekuatan daya yang kecil dapat mengakibatkan listrik sering kali turun, AC yang kurang dingin sehingga

mengakibatkan suhu cukup panas, dan yang terakhir ada beberapa komputer yang tidak sesuai spesifikasi.

Hal ini mengakibatkan atau menimbulkan sebuah masalah seperti saat ada konsumen yang order barang menjadi delay dan juga terjadi masalah saat print dokumen akibat internet yang tidak stabil, lalu terjadi masalah seperti data atau file yang belum sempat di simpan atau di save akibat turun listrik, hal ini akan menjadi kendala bagi perusahaan tersebut terutama dibagian kinerja nya yaitu akan terjadi hambatan pada bagian produksi barang dan mensupplier barang, semua pekerjaan karyawan nya menjadi terlambat atau delay akibat masalah masalah tersebut, hal ini dapat mengakibatkan terjadi nya penurunan penjualan akibat dari masalah tersebut.

Berikut adalah Tabel penurunan dan kenaikan penjualan pada PT X.

Tabel 1.2 Kenaikan/Penurunan Penjualan

No	NAMA TOKO	KENAIKAN / PENURUNAN
1	KHUMAIRASTAR	539,41%
2	LAZADA NAILASTORE	136,64%
3	ANTARESTAR GEAR	110,33%
4	ANTAREKSA	46,25%
5	LAZ MALL	36,14%
6	SHOPEE MALL	15,83%
7	OFFICIAL STORE	13,00%
8	CAPELLA	5,57%
9	SHOPEE ANTARESTAR	-19,60%
10	TOKOPEDIA	-25,01%
11	VIRTUAL MALL	-32,04%
12	NAILA STORE	-33,15%
13	GROSIR SATAMO	-35,82%
14	ANTARESTAR	-38,61%
15	MPA	-43,28%
16	BUKALAPAK	-51,98%
TOTAL		-16,97%

Sumber: HRD PT X

Berdasarkan tabel persentase, penurunan penjualan yang paling besar yaitu terdapat di bagian BUKALAPAK dengan persentase sebesar -51,98%, hal ini terjadi karena Bukalapak merupakan aplikasi toko online, dan di hal ini terdapat masalah pada internet yang kurang memadai dan juga daya listrik yang kecil, maka akan terjadi delay pada saat memproduksi barang dan juga mensupplier barang tersebut.

Lalu pada lingkungan non fisik terdapat hubungan antar karyawan yang masih kurang baik, sehingga ada karyawan yang malas dalam melakukan pekerjaannya karena hal tersebut, seperti sering datang terlambat, sering tidak masuk kerja, dan yang paling parah nya karyawan tersebut resign/berhenti bekerja secara tiba-tiba.

Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi salah satu pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi

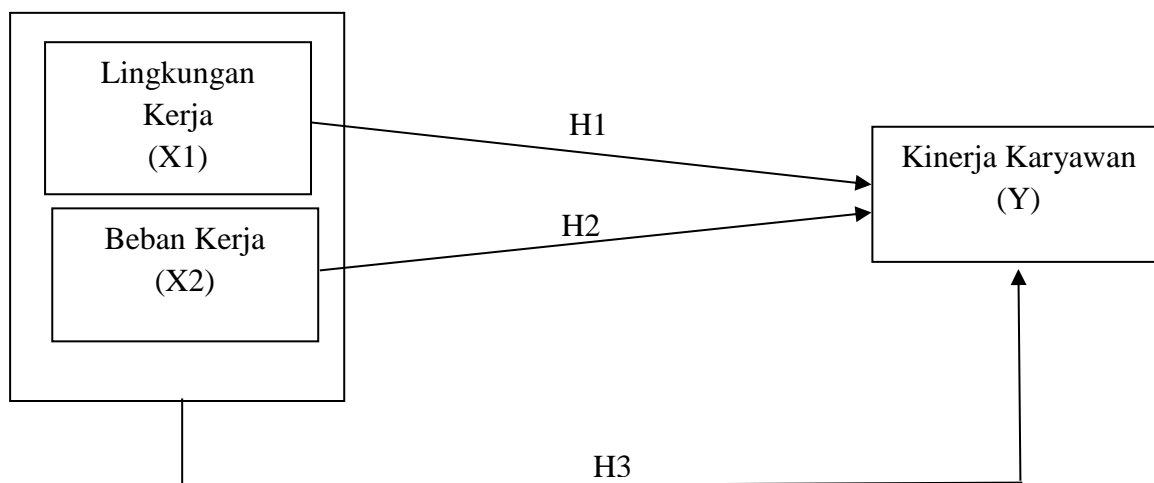
tingkat kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan diberikan sejumlah fasilitas kerja yang memadai seperti tersedianya internet yang stabil, listrik yang cukup daya, dan toilet yang bersih. Selanjutnya, ruang kerja yang nyaman seperti suhu udara yang sejuk, penerangan pada ruang kerja yang cukup, dan yang terpenting ruang kerja harus selalu wangi dan tidak ada debu didalam ruangan kerja. Kenyamanan dalam bekerja dapat dilihat juga dari hubungan yang dibangun dengan baik antar sesama rekan kerja ataupun pada pimpinan.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Effendy & Fitria (2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Yusuf (Lukito & Alriani, 2018) menyatakan bahwa 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.

Dalam Edison, et al (2018) Amstrong menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam Wibowo (2017) Bacal (2012) menyatakan bahwa “kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Menurut Hamali (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dalam Sarton (2019) Sinambela menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kinerja. Dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Desain penelitian juga biasa disebut dengan rancangan penelitian. Pada dasarnya, desain penelitian disiapkan sebagai suatu strategi untuk memperoleh data yang nantinya digunakan untuk menguji hipotesis (Mumtaz, 2017). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006).

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka. Pada dasarnya, pendekatan ini menggambarkan data melalui angka-angka. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti (Hendryadi, 2016).

Penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dalam menganalisis data. SPSS merupakan perangkat lunak atau *software* yang berbasis windows yang digunakan untuk mengolah data statistic.

Model konseptual merupakan istilah yang dapat digunakan untuk merujuk ke model yang berbentuk setelah proses konseptual dalam pikiran. Model konseptual merupakan niat manusia atau semantik. Konseptualisasi dari pengamatan keberadaan fisik dan permodelan konseptual merupakan sarana yang diperlukan manusia untuk berfikir dan memecahkan masalah. (Suryani dan Hendrayadi, 2015). Pada penelitian ini yang menjadi variable independent atau variable bebas adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), sedangkan Variabel dependen atau variable terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. X yang berlokasi di Harapan Indah Bekasi (Jl. Harapan Indah Boulevard No.07 D, RT.005/RW.010, Medan Satria, Kecamatan Medan Satria, Kota Bks, Jawa Barat 17214). Sedangkan waktu penelitian dilakukan terhitung dari bulan April sampai bulan Juni 2023.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrument yang digunakan peneliti untuk mengambil data secara lisan. Dan hal ini harus dilakukan secara menyeluruh agar mendapatkan data yang valid dan detail.

2. Kuisisioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan skala likert, menurut (Sugiyono 2013: Wulandari, 2019) mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel makanya pernyataan dianggap valid. Peneliti memiliki jumlah responden sebanyak 60 orang, nilai r tabel diperoleh dengan rumus df (degree of freedom) = $n-2$, n adalah banyaknya sampel, berarti $df = 60-2 = 58$ dengan r tabel 0,254.

Hasil uji validitas kuisisioner dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,885	0,254	Valid
X1.2	0,557	0,254	Valid
X1.3	0,892	0,254	Valid
X1.4	0,502	0,254	Valid
X1.5	0,519	0,254	Valid
X1.6	0,523	0,254	Valid
X1.7	0,544	0,254	Valid
X1.8	0,500	0,254	Valid
X1.9	0,892	0,254	Valid

X1.10	0,862	0,254	Valid
X1.11	0,894	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai r hitung dari 11 pernyataan kuesioner variabel yang diuji bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel maka dapat di simpulkan bahwa 11 butir pertanyaan kuesioner variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid. Namun demikian, terdapat nilai r hitung paling kecil diantara lainnya yaitu pernyataan no 8 sebesar 0,500 yang artinya responden merasa komunikasi antara bawahan dengan pimpinan juga berjalan kurang baik.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,667	0,254	Valid
X2.2	0,602	0,254	Valid
X2.3	0,604	0,254	Valid
X2.4	0,705	0,254	Valid
X2.5	0,704	0,254	Valid
X2.6	0,712	0,254	Valid
X2.7	0,591	0,254	Valid
X2.8	0,590	0,254	Valid
X2.9	0,528	0,254	Valid
X2.10	0,513	0,254	Valid
X2.11	0,534	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai r hitung dari 11 pernyataan kuesioner variabel yang diuji bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel maka dapat di simpulkan bahwa 11 butir pertanyaan kuesioner variabel beban kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid. Namun demikian, terdapat nilai r hitung terkecil diantara 11 pernyataan tersebut yaitu pada no 10 dengan nilai 0,513 yang artinya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan masih belum sesuai dengan kemampuannya masing masing.

Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,806	0,254	Valid
Y2	0,678	0,254	Valid
Y3	0,793	0,254	Valid
Y4	0,694	0,254	Valid
Y5	0,671	0,254	Valid
Y6	0,738	0,254	Valid
Y7	0,688	0,254	Valid
Y8	0,650	0,254	Valid

Y9	0,811	0,254	Valid
Y10	0,692	0,254	Valid
Y11	0,777	0,254	Valid
Y12	0,633	0,254	Valid

Sumber: Data diolah(2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai r hitung dari 12 pernyataan kuesioner variabel yang diuji bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel maka dapat di simpulkan bahwa 12 butir pertanyaan kuesioner variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Namun demikian, terdapat 1 pertanyaan yang memiliki nilai paling kecil diantara lainnya yaitu pernyataan no 12 dengan nilai 0,633 yang artinya responden belum bisa berkomunikasi baik dengan atasan untuk menemukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan masing masing.

Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan yang ada dalam penelitian ini menggunakan metode (*Cronbach Alpha*). Dasar untuk pengujian reliabilitas adalah jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N off Items	Kriteria	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja	0,889	11	0,60	Reliabel
2.	Beban Kerja	0,830	11	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,911	12	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel lingkungan kerja sebesar 0,889, variabel beban kerja sebesar 0,830, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,911. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas ada dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji statistic kolmogrof. Dasar pengujian normalitas adalah jika sig $> 0,05$ maka data yang diuji berdistribusi normal. Sebaliknya, jika sig $< 0,05$ maka data yang diuji berdistribusi tidak normal. Hasil dari uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean		.0000000	
Std. Deviation		7.16050558	
Most	Extreme	Absolute	.169
Differences		Positive	.128
		Negative	-.169
Test Statistic		.169	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.060 ^d	
99% Confidence Interval		Lower Bound	.054
		Upper Bound	.066

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas uji normalitas Kolmogrov-Smirnov, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal, dari hasil tabel hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,60 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Model pengujian uji multikolinieritas adalah jika Variance Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

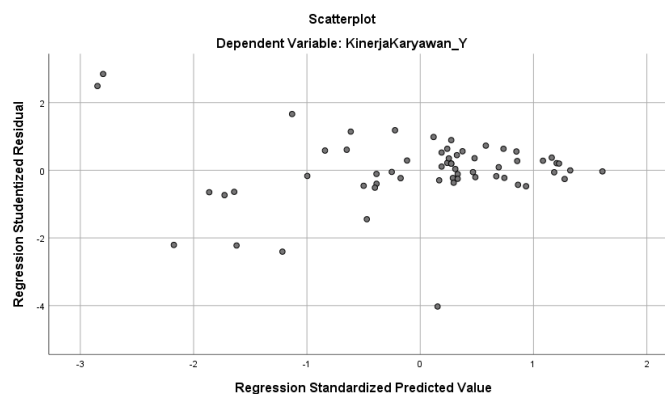
		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.078	7.378		3.805	.000		
	Lingkungan kerja_X1	-.150	.115	-.154	-1.307	.197	.935	1.070
	Beban Kerja_X2	.662	.148	.526	4.465	.000	.935	1.070

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar $0,935 > 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $1,070 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regersi ini tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi korelasi diantara variabel lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Gambar diatas Hasil Uji Heteroskedastisitas melaiui scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah disekitar angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang dan melebar. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Analisis Regresi Liner Berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	28.078	7.378		3.805	.000		
Lingkungan kerja_X1	-.150	.115	-.154	-1.307	.197	.935	1.070
Beban Kerja_X2	.662	.148	.526	4.465	.000	.935	1.070

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 28.078 + 0,150 X1 + 0,662 X2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 28.078. Apabila jumlah Lingkungan Kerja, dan Beban kerja bernilai konstan atau tetap maka nilai Y sebesar 28.078. Besaran konstanta tersebut menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen atau bebas diasumsikan konstan atau tetap, maka variabel dependen Y mengalami kenaikan sebesar 28.078.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,150 artinya setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 unit maka akan menaikkan kinerja kerja karyawan sebesar 0,150.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel beban kerja sebesar 0,662 artinya setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1 unit maka akan menaikkan kepuasan kinerja karyawan sebesar 0,662.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial yang bermanfaat apakah variabel bebas (X) secara individual mempengaruhi variabel terikat (Y). Dengan taraf signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t-hitung

1. Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak.
2. Jika t Hitung < t tabel, maka Ho diterima.

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas

1. Jika $p < 0,05$ maka Ho ditolak.
2. Jika $p > 0,05$ maka Ho diterima.

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.078	7.378		3.805	.000
	Lingkungan kerja_X1	-.150	.115	-.154	-1.307	.197
	Beban Kerja_X2	.662	.148	.526	4.465	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: Data diolah (2023)

Menentukan t tabel dengan menggunakan df (degree of freedom) dengan jumlah responden sebanyak 60 maka nilai t tabel dapat diperoleh dengan rumus df (degree of freedom) $df = n - k$, n adalah besarnya sampel, k adalah jumlah variabel. Yaitu berarti $df = 60 - 3 = 57$ sehingga diperoleh t tabel adalah 2,003.

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar $1,307 < 2,003$ (t tabel) dengan sig. $0,197 > 0,05$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar $4,465 > 2,003$ (t tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (F)

Uji F merupakan pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Atau
1. Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil data uji F (uji simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1059.486	2	529.743	9.982	.000 ^b
	Residual	3025.098	57	53.072		
	Total	4084.583	59			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

b. Predictors: (Constant), BebanKerja_X2, Lingkungankerja_X1

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada Tabel Uji F diketahui jika diperoleh F hitung sebesar $9,982 > 3,16$ (F tabel) dengan nilai sig $0.000 < 0,05$ (a) atau nilai signifikan kurang dari 0.05. maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan lingkungan kerja (X1), dan beban kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dilakukannya uji ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Besar atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel R Square sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.509 ^a	.259	.233	7.285	2.442

a. Predictors: (Constant), BebanKerja_X2, Lingkungankerja_X1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,259. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi sebesar 0,259 atau 25,9% oleh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT X, Berikut ini disampaikan pembahasan hasil penelitian dengan mengacu kepada tujuan penelitian.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT X

Berdasarkan uji t dan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil perhitungan uji t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1,307 lebih kecil < dari 2,003 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,197 lebih besar > dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. dikarenakan intansi hanya fokus pada kemampuan Karyawan tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Penelitian ini disesuaikan, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Mulia.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t Variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,465 > 2,003 (t tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak yang berarti bahwa secara parsial beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Penelitian ini adalah hasil yang ditemukan oleh Nabawi (2019) Menunjukkan Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT X

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji f diketahui jika diperoleh F hitung sebesar 9,982 > 3,16 (F tabel) dengan nilai sig 0.000 < 0,05 (a) atau nilai signifikan kurang dari 0.05. maka dari itu Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan lingkungan kerja (X1), dan beban kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Penelitian ini didukung oleh Dian, Muchran, Irwan (2018) Berdasarkan hasil analisis statistik yang di peroleh, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel beban kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Beban kerja yang tidak berlebihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian beban kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal, dan Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan memperhatikan kenyamanan, fasilitas dan keamanan

dapat membuat pegawai termotivasi untuk memperlihatkan kinerja terbaiknya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT X” Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis pertama (H1) berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis pertama (H2) berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama atau yang disebut dengan uji F berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan peneliti, sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memperhatikan Lingkungan Kerjanya, terutama dibagian fasilitasnya agar karyawan bisa memaksimalkan dibagian kinerjanya, agar tidak terjadi lagi hal-hal yang tidak diinginkan.
2. Hendaknya Perusahaan bisa menempatkan karyawannya bekerja sesuai bagiannya, serta perusahaan memberikan tugas sesuai kemampuannya, agar masing-masing karyawannya dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya.
3. Dikarenakan adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja maka Perusahaan perlu memperhatikan fasilitas dan juga Perusahaan memperhatikan Beban Kerja pada Karyawannya, agar hal tersebut membuat atau mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y. T. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*,

- Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Araujo, B. B. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri*. Retrieved from <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/1331>
- Anindini, Z. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) SURYA SEMBADA DI SURABAYA*. (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA).
- Asriani, D. B. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-69. Retrieved from <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1704881&val=18511&title=ANALISIS%20ARUS%20KAS%20CASH%20FLOW%20SEBAGAI%20ALAT%20PERENCANAAN%20DAN%20PENGENDALIAN%20KAS%20PADA%20PT%20ORAKYAT%20SULAWESI%20SELATAN%20INTERMEDIA>
- Ayunda, Divia (2021) *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja pada Kinerja Karyawan PT Rachmat Putra Industial di Bandar Lampung*. Strata 1 thesis, Universitas Teknokrat Indonesia.
- Badrianto, Y. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410. Retrieved from <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/607>
- Berliando Silas, A. G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*(Vol. 7 No. 4 (2019): JE VOL 7 NO 4 (2019)). doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25355>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Damanik, M. (2021). *Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar*, Volume 2(Issue1), 1-19. doi:<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>

- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 240-247.
- Darwis, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Retrieved from <https://repository.uin-suska.ac.id/21916/1/SKRIPSI%20ROBI%20DARWIS.pdf>
- Effendy, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, tbk)). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 49-61.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180. Retrieved from <https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI/article/view/1146>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Indra Sakti Nasution, H. K. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Retrieved from <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/745>
- Lukito, L. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45). Retrieved from <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/329>
- Najib, M. Y. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DiMediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3667>
- Pudyastuti, E. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEDCOMM SOLUTION MEDAN. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 68-77. Retrieved from <https://lpbe.org/index.php/lpbe/article/view/36>
- Rahayu, P. T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Retrieved from <http://eprints.uny.ac.id/65428/>

- Ryani Dhyani Parashakti, P. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan)*.
- Simanjuntak, D. C. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353-365. Retrieved from <https://jist.publikasiindonesia.id/index.php/jist/article/view/104>
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten - Jawa Tengah - Indonesia. Retrieved from <https://eprints.uny.ac.id/43245/>
- Suparman, D. &. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Manajemen sumberdaya manusia. Ekonomedia*, 9(02), 21-36. Retrieved from <http://jurnal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/120>
- Susanti, N. H. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK*, Vol. 3 No. 3 (2021): Volume 3 Nomor 3 2021, (Darmadi, 2020)1-10. Retrieved from https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*.