
PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FIF GROUP MEMBER ASTRA CABANG BALARAJA

Ellen Nurfadila^{1*}, Arief Budi Santoso²

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten,
Indonesia

nurfadilaellen@gmail.com, ariefbudisantoso01@gmail.com

(Diterima: 25 Desember 2024; Direvisi: 1 Januari 2024; Dipublikasikan: 14 Januari 2024)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Member dari Astra Cabang Balaraja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, menggunakan probability sampling dengan Teknik sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh Populasi berjumlah 65 responden yang merupakan keseluruhan karyawan PT. FIF Group Member dari Astra Cabang Balaraja. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi, skala likert. Uji Instrument yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Analisis Kuantitatif meliputi Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi. Uji Hipotesis yang digunakan (Uji t) dan (Uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau $19,296 > 1.670$. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau $14.437 > 1.670$. Secara simultan hasil pengolahan data menunjukkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT FIFGROUP Member Astra Cabang Balaraja dengan di perolehnya nilai F hitung > F table $251.798 > 3,14$. Dengan nilai persamaan regresi berganda $Y = 4,796 + 1.199 X_1 + 0,399 X_2$. Dengan koefisien determinasi sebesar 89% sedangkan sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of workload and work environment on employee performance at PT. FIF Member Astra Balaraja Branch partially or simultaneously. This research uses quantitative methods, using non-probability sampling with a saturated sampling technique, namely using the entire population of 65 respondents who are all employees of PT. FIF Member Astra Balaraja Branch. Data collection techniques use questionnaires and observation, the measurement scale uses a Likert scale. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and analysis of the coefficient of determination using SPSS version 26. The results of the research show that workload (X_1) has a positive and partially significant effect on employee performance (Y) of PT. FIF Member Astra Balaraja Branch, the t -calculated workload value is 8,323 and the t -table value is 1,669. This means that $8,323 > 1,669$ ($t_{count} > t_{table}$) and has a significant value of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted. Likewise, the work environment (X_2) has a partially positive and significant effect on employee performance (Y) PT. FIF Member Astra Balaraja

Branch, the tcount value is 4,455 and the ttable value is 1,669. This means $4,455 > 1,669$ ($tcount > ttable$) and the sig value. equal to $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_2 is accepted. And the results of this research also show that simultaneously, workload and work environment have a positive and significant influence on the performance of PT employees. FIF Member Astra Balaraja Branch which is shown by the Fcount value of $251,798 > Ftable 3,148$ ($Fcount > Ftable$) and a significance value of $0.000 < 0.05$, which means H_0 is rejected and H_3 is accepted, with a coefficient of determination of 0.890 or equal to 89%. Based on the research results, it shows that workload and work environment have a positive and significant influence partially and simultaneously on employee performance.

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Dalam setiap aktifitas organisasi yang berjalan dengan baik maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi guna mencapai tujuan suatu organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan. Tersedianya sumber daya manusia di dalam organisasi tidak hanya diperlakukan seperti itu saja, tetapi juga harus ditingkatkan kualitas nya dengan melakukan suatu usaha.

Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas seorang karyawan dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah pemberian beban kerja oleh suatu perusahaan, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi perusahaan memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (A.P. Mangkunegara, 2018).

Kinerja karyawan berhubungan satu sama lain dengan beban kerja, karena dalam pemberian posisi yang tepat pada karyawan suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya (Neksen, dkk, 2021). Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Jika dalam organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus (Neksen, dkk, 2021).

Beban kerja terbagi menjadi 3 diantaranya yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Beban kerja yang berat atau ringan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang sedikit atau terlalu ringan berdampak pada kelebihan tenaga kerja, kelebihan tersebut menyebabkan perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan terjadinya inefisiensi biaya. Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas karyawan yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik karyawan bahkan psikologis karyawan dan karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah.

Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan. Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan karyawan akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat memberikan dampak yang positif ataupun negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut (Nova Syafrina, 2018) lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin semua karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan yang melaksanakan proses pelayanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja memusatkan diri pada pencapaian kinerja, jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan juga menurunkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Manfaat yang diperoleh dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman adalah tentang menciptakan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga pihak manajemen mengukur kinerja karyawannya berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. FIFGROUP Member Dari Astra Cabang Balaraja".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Beban Kerja

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut (Ashar Suntoyo, n.d., 2019) mendefinisikan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut (Priansa, 2018:250-251) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (work overload), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (work underlead).

2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi tugas-tugasnya. Lingkungan kerja adalah semua peralatan dan infrastruktur yang mengelilingi pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja,

fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan dan keheningan (Rivai, 2018:165).

3. Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018:481) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Priansa (2018:269), kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2019:67). Sedangkan menurut Hasibuan (2018:170) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

METODE

Pada penelitian yang bersifat kuantitatif, metode analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data yang

diinginkan oleh peneliti dari seluruh responden atau sumber data lain sudah terkumpul. Menurut Sugiyono (2019)

kegiatan dalam analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Penulis dalam penelitian ini mengumpulkan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2019:85). Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan PT. FIF group Member dari Astra Cabang Balaraja yang berjumlah 65 responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuisioner secara online dikarenakan keterbatasan waktu terbentur dengan kendala jam operasional kerja. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner yang berisi pernyataan terstruktur untuk dijawab oleh responden dengan pengukuran skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil yang diperoleh bahwa seluruh r hitung lebih besar dari r tabel Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrument penelitian ini dapat dikatakan valid. Karena seluruh hasil r hitung $>$ r table dengan nilai 0.2411.

Uji Realibilitas

disimpulkan bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian, variabel sistem beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dapat dianggap reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran pada penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 1. Kolmogrov-Sminov Test

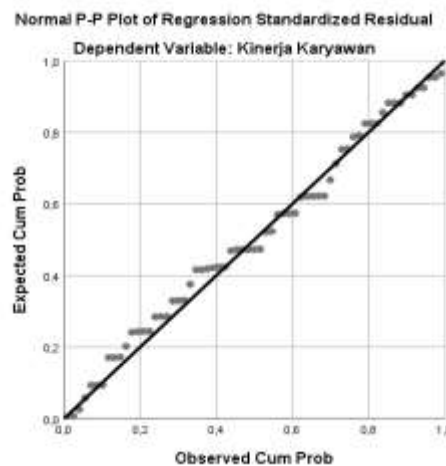
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.570821
Most Extreme Differences	Absolute	0.076
	Positive	0.068
	Negative	-0.076
Test Statistic		0.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

a. This is lower bound of the true Significance



Gambar 1. Uji P-P Plot Multi Normalitas

Berdasarkan data pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. karena signifikan lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data normal. Serta Berdasarkan gambar 1. data penelitian ini mempunyai distribusi normal karena tersebar dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,796		
	Beban Kerja	1,199	,300	3,331
	Lingkungan Kerja	,399	,300	3,331
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data dioah dengan SPSS 2024

Berdasarkan pada hasil tabel 4.8 seluruh variabel yang terkait dengan beban kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai toleransi sebesar 0,300 yang melebihi 0,10. Selain itu, nilai VIF sebesar 3,331 berada di bawah 10. Berdasarkan hasil tersebut, terlihat bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan gejala multikolinearitas dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Oleh karena itu, model regresi dianggap layak dan cocok untuk persamaan regresi.

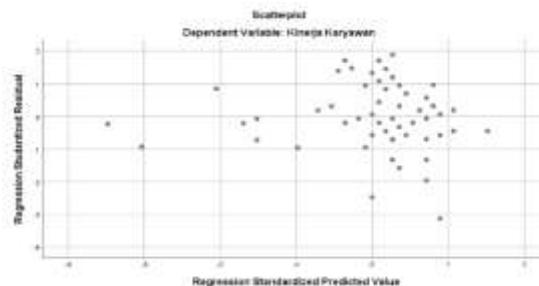
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,033	1,402		-,024	,981
	X1	-,050	,091	-,127	-,555	,581
	X2	,058	,056	,237	1,033	,306

a. Dependent Variable: Abs_RES

Pada tabel diatas terligat semua variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05. Yang artinya, data penelitian ini tidak memiliki heterosketisitas.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari grafik diatas dapat dilihat titik-titik penyebaran data menyebar tidak beraturan atau tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan dibawah sumbu 0. Dengan demikian, penyebaran data dianggap tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,944 ^a	,890	,887	159,596	1,765

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data dioah dengan SPSS 2024

Dilihat dalam tabel 4 nilai *Durbin Watson* sebesar 1,765 artinya, dalam peneltiain ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 5. Regresi Linier Sederhana Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,174	2,382		3,432	,001
	X1	1,736	,090	,925	19,296	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data dioah dengan SPSS 2024

$$Y = 8,174 + 1,736 X1$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijabarkan penjelasan sebagai berikut :

Nilai (a) atau konstanta sebesar 8,174 artinya bila nilai beban kerja (X1) dianggap konstan atau tidak berkontribusi maka kinerja karyawan (Y) sebesar 8,174.

Variabel independen beban kerja (X1): 1,736, artinya koefisien variabel beban kerja (X1) bernilai positif dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y), dimana setiap peningkatan beban kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,736.

Tabel 6. Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,004	3,124		2,882	,005
	X2	1,022	,071	,876	14,437	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data dioah dengan SPSS 2024

$$Y = 9,004 + 1,022 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijabarkan penjelasan sebagai berikut :

Nilai (a) atau konstanta sebesar 9,004, artinya bila nilai Lingkungan kerja (X2) dianggap konstan atau tidak berkontribusi maka kinerja karyawan (Y) sebesar 9,004.

Variabel independen penerapan Lingkungan kerja (X2): 1,022 artinya koefisien variabel penerapan Lingkungan kerja (X2) bernilai positif dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y), dimana setiap peningkatan Lingkungan kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1.022.

Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan analisa pengaruh setiap variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Regresi Linear Berganda Beban Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
---------------------------	--	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,796	2,223		2,158	,035
	X1	1,199	,144	,639	8,323	,000
	X2	,399	,089	,342	4,455	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data dioah dengan SPSS 2024

$$Y = 4,796 + 1,199 X1 + 0,399 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijabarkan penjelasan sebagai berikut :

Nilai (a) ataupun konstanta sebesar 4,796 artinya bila nilai (X1) beban kerja, (X2) lingkungan kerja dianggap konstan ataupun tidak berkontribusi maka kinerja karyawan (Y) sebesar 4,796.

Variabel independen beban kerja (X1): 1,199 artinya koefisien variabel beban kerja (X1) bernilai positif dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y), di mana setiap peningkatan beban kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan mengalami peningkatan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,260 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan dan tidak serta berkontribusi.

Variabel independen penerapan lingkungan kerja (X2): 0,399, artinya koefisien variabel penerapan lingkungan kerja (X2) bernilai positif dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y), yang mana tiap peningkatan penerapan lingkungan kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan menjadikan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,399 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan dan tidak serta berkontribusi.

Koefisien Korelasi

Tabel 9. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,890	,887	159,596

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

Sumber : Data dioah dengan SPSS 2024

Berdasarkan data pada tabel 9. uji koefisien korelasi menghasilkan nilai R sebesar 0,944. Sesuai ketentuan kisaran koefisien. Temuan penelitian menunjukkan koefisien korelasi yang menunjukkan adanya hubungan yang baik antar variabel.

Uji Determinasi R²

Tabel 10. Hasil Determinasi Beban Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,855	,853	181,913

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : Data dioah dengan SPSS 2024

Tabel 11. Hasil Determinasi Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,768	,764	230,378

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data dioah dengan SPSS 2024

Tabel 12. Hasil Determinasi Benam kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,890	,887	159,596

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

Sumber : Data dioah dengan SPSS 2024

Pada tabel 10 sampai 12 terlihat bahwa koefisien determinasi untuk X1 sebesar 85.5% untuk X2 70.8% dan untuk Beban kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,708. Artinya sebesar 70.8% data beban kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini sudah menjelaskan Kinerja karyawan. Sedangkan untuk X1,X2 dan Y sebesar 89% lainnya dijelaskan oleh faktor yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Parsial T

Tabel 13. Uji Parsial Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,174	2,382		3,432	,001
	X1	1,736	,090	,925	19,296	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data dioah dengan SPSS 2024

Dari hasil pengujian hipotesis diatas koefisien regresi beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung 19,296 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai t hitung 19,296> t tabel 1.670 dan pengujian ini menunjukkan bahwasanya hipotesis nol ditolak sedangkan hipotesis a diterima. Diperoleh kesimpulan bahwasanya variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 14. Uji Parsial Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,004	3,124		2,882	,005
	X2	1,022	,071	,876	14,437	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data dioah dengan SPSS 2024

Dari hasil pengujian hipotesis diatas koefisien regresi lingkungan kerja (X2)

memiliki nilai t hitung 14,437 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung 14,437 > t tabel 1.670 dan pengujian ini menunjukkan bahwasanya hipotesis nol ditolak sedangkan hipotesis a diterima. Diperoleh kesimpulan bahwasanya variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan F

Tabel 15. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,282,697	2	641,348	251,798	,000 ^b
	Residual	157,919	62	2,547		
	Total	1,440,615	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1						

Sumber : Data dioah dengan SPSS 2024

Berdasarkan dari tabel 15 terlihat bahwasanya nilai signifikansi uji simultan adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai f hitung > f tabel ($251,798 > 3,14$). Maka diperoleh kesimpulan bahwasanya berdasarkan uji simultan yang dihitung dengan bantuan SPSS beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara keseluruhan memebrikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMABAHASAN

Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian ini, output uji regresi linier mengungkapkan persamaan regresi $Y = 8,174 + 1,736X_1$, yang diartikan setiap peningkatan satu unit pada variabel beban kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebanyak 1,736 unit. Nilai konstanta sebesar 8,174 menunjukkan bahwasanya jika beban kerja (X_1) bernilai nol, kinerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai 8,174. Koefisien korelasi Pearson sebesar 0,925 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,855 menunjukkan bahwasanya 85,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat diperjelas oleh beban kerja, sementara 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis bahwasanya nilai t hitung untuk beban kerja adalah 14,437, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,670, dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwasanya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penerapan K3 (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian ini, output uji regresi linier memperlihatkan persamaan regresi $Y = 9,004 + 1,022X_2$. Ini artinya bahwasanya setiap peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,022 unit. Koefisien regresi sebesar 1,022 menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi Pearson sebesar 0,876 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,768 menunjukkan bahwasanya 76,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat diperjelas oleh lingkungan kerja, sementara 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun nilai t hitung sebesar 14,437 yang lebih besar dari t tabel 1,670, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Penerapan K3 (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja dan penerapan K3 bersamaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Multi Makmur Indah Industri. Output analisis regresi linier menunjukkan persamaan regresi $Y = 16,423 + 0,260X_1 + 0,184X_2$, di mana Y ialah kinerja karyawan, X_1 adalah disiplin kerja, dan X_2 adalah penerapan K3. Koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0,260, yang menunjukkan bahwasanya setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,260 unit. Sementara itu, koefisien regresi untuk penerapan K3 adalah 0,184, yang menunjukkan bahwasanya setiap peningkatan satu unit pada penerapan K3 dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,184 unit.

Koefisien determinasi sebesar 33,7% menunjukkan bahwasanya sekitar 33,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dipaparkan oleh disiplin kerja dan penerapan K3. Sisa 66,3% mendapat pengaruh oleh factor lainnya yang tidak termasuk dalam model ini.

Output uji hipotesis simultan mempergunakan Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 19,544, yang lebih besar dari F tabel 3,12, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwasanya secara simultan, disiplin kerja dan penerapan K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil yang telah diteliti penulis mengenai Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Member dari Astra cabang Balaraja (Y) secara parsial dan simultan dengan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 65 sampel. Adapun kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Beban kerja (X_1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. FIFGROUP Member Astra Cabang Balaraja. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 8,174 + 1,736 X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 8,174 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Beban kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,944 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,944. Uji t memiliki nilai *thitung* 19,296 dan nilai tabel distribusi 5% 1.670, maka *thitung* 19,296 > *ttabel* 1.670 dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,000. Artinya Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Lingkungan kerja (X_2) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. FIFGROUP Member Astra Cabang Balaraja. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 9.004 + 1.022 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 9.004 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini lingkungan kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 9.004. Koefisien regresi bernilai sebesar 1,022 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 1.022. Uji t memiliki nilai *thitung* 14.437 dan nilai tabel distribusi 5% 1.670, maka *thitung* 14.437 > *ttabel* 1.670 dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,000. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Beban Kerja (X_1) dan Variabel Lingkungan kerja (X_2) secara simultan bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Member astra Cabang Balaraja. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 4.796 + 1.199 X_1 + 0,399 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 4.796 diartikan bahwa jika

variabel beban Kerja (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 1.199 satuandan jika variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0.399 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh *hitung* > *ftabel* $251.798 > 3.148$ dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, F. W., Ghazali, H., & Hashim, S. (2019). Influence of Working Environment, Workload and Job Autonomy towards Job Stress: A Case of Casual Dining Restaurant Employees in Klang Valley. Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(5), 744–755. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i5/6003>.
- Ashar Suntoyo, M. (n.d.). Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia Press.
- Aslian, M. Y. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 680–687.
- Bimantara, M., Dotulong, L. O. H., Lengkong, V. P. K., Lengkong, V. P. K., Sam, U., & Manado, R. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA , LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA KURIR PT J & T EXPRESS MANADO PADA MASA PANDEMI COVID-19 THE INFLURNCE OF WORKLOAD , WORK ENVIRONMERNT AND COMMUNICATION ON PERFORMANCE AT PT J & T EXPRESS MANADO COURIER DURING . 9(4), 1261–1271.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2019). Organisasi. Erlangga.
- Hafizi, M. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Insitut Agama Islam Negeri Palangka Raya. At-Tijarah: *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 6 (1), 119–131. <https://doi.org/10.24952/tijarah.v6i1.2060>.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, M. S. . (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Husein, U. (2019). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. PT. Raja Grafindo Persada.
- Ivancevich, M, D. (2019). Perilaku dan Manajemen organisasi. Erlangga.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mangkunegara, & A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Sunyoto, A. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an

- Intervening Variable. 120 (Icmeb 2019), 225–231.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.040>.
- Nitisemito, A. S. (2018). Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia.
- Nursalam. (2021). Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Salemba Medika.
- Olivia, Y., Silva, D., Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt karya cipta buana sentosa di maumere flores. *Gema Wiralodra*, 12(1), 139–150.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi Edisi ke12 Buku 1. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Sutoyo. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah. *Administrasi Bisnis*, 4(3), <https://media.neliti.com/media/publications/157073-ID-pengaruh-bebankerja-lingkungan-kerja-da.pdf>.
- Wijaya, C. (2019). Perilaku Organisasi. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Wulkir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Multi Presindo.