

Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Operator PT Sri Tita Medika

¹Tri Wahyu Wirjawan, ²Dadang Heri Kesumah

¹Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Kab. Bekasi

²Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Kab. Bekasi

E-mail: ¹triwahjuwirjawan@pelitabangsa.ac.id,

²dadangherikesumah@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan, ketika karyawan dapat menunjukkan performa terbaiknya maka tidak diragukan lagi output yang dihasilkan akan optimal. Hal ini membuat perusahaan kerap kali memberikan target yang harus dicapai oleh karyawan dalam proses produksinya, target tersebut akan menimbulkan beban kerja yang akan dipikul oleh karyawan. Beban kerja sendiri mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan untuk diselesaikan. Sehingga dengan adanya beban kerja yang dirasa cukup memberatkan atau terlalu ringan bagi karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian tempat bekerja yang berhubungan langsung dengan karyawan pun menjadi hal yang harus diperhatikan, mengingat setiap harinya karyawan tersebut akan menemukan hal yang sama pada tempat kerjanya dan melakukan aktivitas yang sama akan menimbulkan perasaan nyaman atau tidak nyaman yang dirasakan karyawan pada lingkungan tempat ia bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan operator PT. Sri Tita Medika. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif, untuk populasi dan sampel dilakukan kepada semua karyawan bagian operator pada PT. Sri Tita Medika yang berjumlah sekitar 50 orang. Untuk metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual.

Kata kunci : *Kinerja karyawan, Beban kerja, lingkungan kerja*

ABSTRACT

Human resources are one of the determining factors for the success of a company. When employees can show their best performance, there is no doubt that the output produced will be optimal. This means that companies often set targets that must be achieved by employees in the production process, these targets will create a workload that will be borne by employees. Workload itself refers to the amount of work allocated to employees to complete. So that a workload that is felt to be quite burdensome or too light for employees can affect employee performance. Then the workplace which is in direct contact with employees is something that must be paid attention to, remembering that every day the employee will find the same things in the workplace and carrying out the same activities will give rise to feelings of comfort or discomfort felt by the employee in the environment where he works. This research aims to determine the extent of the influence of workload and work environment on the performance of PT operator employees. Sri Tita Medika. This type of research uses quantitative methods, for population and samples carried out on all employees in the operator department at PT. Sri Tita Medika, numbering around 50 people. For data analysis methods using validity and reliability tests, classic assumption tests using normality tests, multicollinearity tests,

heteroscedasticity tests, and multiple linear regression tests, coefficient of determination tests (R²) and t tests to analyze the close relationship between individual variables.

Keyword : *Employee performance, workload, work environment*

1. PENDAHULUAN

PT. Sri Tita Medika merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan berlokasi di sebuah desa yang terdapat pada kecamatan Cikarang Pusat. Belum genap dua tahun berdiri dan sudah memiliki puluhan karyawan, alat kesehatan yang diproduksi dalam PT ini adalah berupa *syringe, masker, dan swab*. Menurut Kadek Ferrania (2017) Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban pegawai. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan mengangkat salah satu variabel beban kerja.

Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada pegawai untuk diselesaikan (Wefal,et.al.,2020). Sama halnya dengan karyawan bagian produksi di PT. Sri Tita Medika yang sebagian lebih banyak perempuan ini mengerjakan pekerjaan dengan sistem target yang sudah ditentukan perusahaan namun hal ini memang sudah menjadi kesepakatan bersama dari kedua pihak.

Faktor yang lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menyediakan lingkungan kerja yang memadai yang dapat memancing kinerja karyawan meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai bisa mempengaruhi kinerja karyawan, baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa

bersemangat melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kerja yang produktif (Indri dkk, 2016).

Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menyebabkan banyak hal kepada karyawan bisa saja karyawan mudah mengalami *stress*, tidak semangat dalam bekerja, datang terlambat, sebaliknya ketika lingkungan kerja itu nyaman maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah dalam berkonsentrasi, sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan sesuai dengan tujuan (Rodi Ahmad Ginanjar, 2013).

2. LANDASAN TEORI

Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi" (2020), kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2006:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor

yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan Menurut Mathis (2002 : 78) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Dalam sebuah perusahaan biasanya karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, dan hal ini menimbulkan suatu beban yang harus dipikul oleh karyawan perusahaan. Menurut Tarwaka (2010) dalam jurnal Subagya (2016) beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan setiap karyawan perusahaan bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi akan menguras energi yang terlalu berlebihan dan akan mengakibatkan *overstress*, sebaliknya tingkat pembebanan yang terlalu rendah akan menimbulkan rasa bosan dan kejenuhan pada karyawan atau bisa disebut dengan *under stress*. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 dalam jurnal Subagya (2016) beban kerja yaitu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan

merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Kemudian menurut Subagya (2016) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana ketika lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2001:12) kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan pengertian lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2009:21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kemudian menurut Nitisemito (2005:17) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Selanjutnya menurut Rivai (2019), lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi

organisasi. Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Nitisemito, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (Universitas Psikologi, 2019) bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

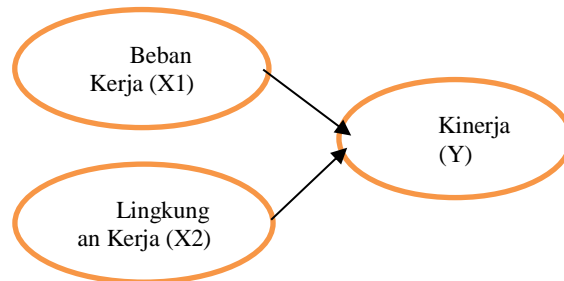
3. METODOLOGI

Jenis penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti (Kasiram, 2020). Metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel penelitian terdiri dari satu variabel terikat (*dependen*) atau variabel yang bergantung pada variabel lainnya, dan selanjutnya yaitu dua variabel bebas (*independen*) atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya.

Berdasarkan kerangka konsep yang telah tersusun maka

dibuatlah desain penelitian sebagai berikut.



Menurut Hartono (2011 : 46) ialah populasi dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhingga dan ada yang tidak terhingga. Penelitian hanya dapat dilakukan pada populasi yang terhingga saja. Dalam penelitian ini adalah semua karyawan operator PT. Sri Tita Medika yang berjumlah 50 orang. Jumlah populasi yang kecil sehingga pengambilan sampel penelitian ini dengan metode *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi semua elemen (orang, kelompok, rumah tangga, atau objek penelitiannya). Kemudian untuk pengambilan data sendiri yaitu dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 50 orang sesuai dengan jumlah karyawan operator PT. Sri Tita Medika. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara, sebagai berikut

- Observasi, mengobservasi/pengamatan yang dilakukan secara langsung pada PT. Sri Tita Medika sebagai objek penelitian mengenai kinerja karyawan.
- Wawancara, pengumpulan data dengan melakukan cara bertanya langsung pada bagian supervisor yang langsung berhubungan dengan para karyawan sehingga didapatkan informasi yang jelas mengenai kinerja karyawan.
- Data kuesioner, pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket

kuesioner yang berisi tentang pertanyaan mengenai beban kerja, lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diberikan kepada 50 orang responden dengan menggunakan skala penilaian responden 1-5, dimana skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

Hasil uji validitas yang dilakukan pada setiap variabel dimana salah satu variabel beban kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dari semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel dinyatakan reliabel. Untuk variabel beban kerja (X1) *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar $0,689 > 0,60$ yang artinya variabel tersebut reliabel, variabel lingkungan kerja (X2) *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar $0,707 > 0,60$ dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X2 reliabel, terakhir adalah variabel kinerja karyawan (Y) *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar $0,829 > 0,60$ yang artinya variabel Y reliabel.

Hasil uji normalitas yang dilihat dari grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan dimana titik-titik menyebar sekitar diagonal maka residual pada model regresi berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas untuk variabel beban kerja dan lingkungan kerja menghasilkan nilai tolerance sebesar $0,687 < 0,10$ sedangkan VIF sebesar $1,455 > 10,00$ yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pada grafik Scatterplot, yang diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah sekitar angka, kemudian titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak memiliki pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil uji regresi linier berganda memiliki kesimpulan sebagai berikut Nilai a sebesar 5,246 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel terikat kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel bebas beban kerja dan lingkungan kerja.

Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,604 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya setiap kenaikan satuan variabel beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,604.

Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,190 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya setiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,190.

Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) diketahui sebesar 0,601 atau 60,1 % yang artinya variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 60,1% dan 39,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar yang diteliti.

Uji T pada variabel beban kerja (X1) memiliki dugaan H_0 ; beban kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan H_1 ;

beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil olah data yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ dan t hitung sebesar $8,081 > t$ tabel $2,010$ yang artinya H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

Uji T variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki dugaan H_0 ; lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan H_2 ; lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji T pada variabel lingkungan kerja diketahui nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $4,622 > t$ tabel sebesar $2,010$ yang artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan H_1 diterima, sedangkan H_0 ditolak

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan pengujian data yang dilakukan menggunakan Spss versi 25 maka dapat disimpulkan bahwa :

Variabel beban kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang didapat pada karyawan PT. Sri Tita Medika akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Sri Tita Medika. Artinya secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sri Tita medika atau hipotesis pertama **diterima**.

Variabel lingkungan kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja maka semakin berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Sri Tita Medika. Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sri Tita Medika atau hipotesis kedua **diterima**.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Universitas Pelita Bangsa yang telah memberikan motivasi, dan bantuan pendanaan dalam melaksanakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- al., C. E. (2017). The Effect of Work Environment on Employee Productivity : A Case Study of Edo City Transport Service Benin Ciy, Edo State Nigeria.
- Anas, S. (1996). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawal.
- Arfani, M. R. (2018). *e-Proceeding of Management Vol 5*.
- Barry Cushway. (1996). *Human Resource Management* .
- F.R Tjabrata, B. L. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Garuda Manado.
- Furqon, F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari.
- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika-Teori konsep dan aplikasi*

- dengan spss 17. Semarang: badan penerbit diponegoro.
- Gitahi Njengan Samson, e. a. (2015). Effect of Workplace Environmnet on the Performance of Commercial Banks Emloyees ib Nakuru Town.
- J, S. (2001). *Statistika Teori Dan Aplikasi Edisi ke 6 jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Jeky K.R. Rolos, S. A. (2018). *Jurnal Administrasi Vol.6 No.4*.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*.
- Leonardo Hendy Lukito, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Distribusi NUSanantara Semarang.
- M, R. I. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT satu Visi Edukasi.
- M, R. I. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi.
- M, R. I. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi.
- M. Ali Rofiq, e. (2018). *Management Branchmarck Vol.4 Issue 3*.
- Munandar, a. (2018). The Effect of Work Sress, WorkLoad, and Work Environment On Job Satisfaction.
- N, F. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan*. Retrieved Januari 5, 2021, from <http://epositoy.umy.ac.id/handle/123456789/5479>
- Nazir, M. (1983). *Metode Statistika Dasar I*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Noviyanto, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Ojek Online Cikarang.
- Nudin, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Unifoods Indonesia*. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.
- Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Aam HJau Sukabumi.

- raharjo, S. (2015). Analisis data dan Tutorial Spss. januari 5, 2021, from google scholar: <http://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/910>
- Raharjo, S. (2021, February 19). Retrieved Juni 2021, from spssindonesia.com.
- Savitri, N. C. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Konimex Sukaharo*. Retrieved April 2021, from Electronic These and Dissertations: <http://eprints.ums.ac.id>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Smarananda, A. (2018). Retrieved 2021, from esaunggul.ac.id.
- Smarananda, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Abadi Pratama Sejahtera.
- Spiegel, M. R. (2014). *Statistika*. Jakarta: Erlangga.
- Subagya. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja melalui Variabel Kepuasan Kerja. dspace.uui.ac.id.
- Subagya. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Melalui Variabel Kepuasan Kerja*. Retrieved
- 