
PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hernawati Manalu

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Manalu.herna@yahoo.co.id

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Desember 2018 hingga April 2019 di PT. Madu Nusantara Medan yang berada di jalan Sei Rokan Babura Medan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan tetap PT. Madu Nusantara Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh pada penelitian ini sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan teknik angket (kuesioner). Dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

Kata kunci: Beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

1. LATAR BELAKANG

Di tengah persaingan global yang semakin kompetitif tentunya perusahaan bekerja keras dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan merancang strategi sebaik mungkin dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Dengan menjalankan kedua hal tersebut diharapkan perusahaan dapat memiliki daya saing sehingga tujuannya dapat tercapai. Dan setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Sumber Daya manusia (SDM) ialah elemen yang benar-benar penting pada suatu organisasi. Kinerja organisasi benar-benar tergantung pada kinerja pribadi yang muncul di dalamnya, oleh lantaran itu kontribusi sumber daya manusia pada suatu organisasi sangatlah berarti serta tidak bisa dipisahkan, berhasil tidaknya harapan organisasi benar-benar ditetapkan oleh peran sumber daya manusia.

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang dapat diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk

mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidakseimbangan kerja.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja dapat dilihat dari suasana kerja seperti pengorganisasian file yang tertata dengan baik, ketersediaan alat-alat pengamanann yang baik, dan dapat meminimaliskan suara kebisingan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

2. LANDASAN TEORI

a. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, menaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas bekerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja (Sudaryono, 2017, hal. 70). Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur menggunakan beberapa kriteria kinerja. Adapun indikator kinerja sebagai berikut: Mutu, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan

b. Beban Kerja

Beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Kasmir, 2018, hal. 40). Menurut Komaruddin (1996;235), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapajumlah tanggungjawabatau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas. Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individuyang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi.

Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerjayang dirasakanya. Indikator beban kerja yang digunakan ialah : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018, hal. 65).

Menurut Nitisemito (2002;11) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator- indikator lingkungan kerja terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas untuk karyawan (seperti peralatan yang digunakan untuk kelancaran kerja lengkap). Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

3.2. Tempat dan waktu

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Madu Nusantara Medan yang berada di jalan Sei Rokan Babura Medan Sunggal

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2018 hingga April 2019

3.3. Subjek dan Objek Penelitian

3.3.1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah di PT. Madu Nusantara Medan yang berada di jalan Sei Rokan Babura Medan

3.3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan adalah beban kerja, lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Madu Nusantara Medan yang berjumlah 68 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016, hal. 116).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditunjukkan kepada karyawan perusahaan PT. Madu Nusantara Medan dengan menggunakan *skala likert*.

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur, sah atau tidaknya suatu kuesioner.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi;

$\sum X$ = jumlah skor butir;

$\sum Y$ = jumlah skor total;

N = jumlah sampel.

Kriteria uji validitas:

- Apabila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_h > r_t$) maka butir instrumen tersebut valid.
- Jika r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_h < r_t$) maka instrumen tersebut tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) (Kuncoro, 2013:175). Rumus yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* untuk mencari nilai yang skornya antara 1 dan 0.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k= Banyak butir pernyataan

$\sum \sigma_i^2$ = Total dari varian masing-masing pertanyaan

σ_t^2 = Varian dari total skor

Kriteria untuk menentukan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak, maka digunakan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2012:41):

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ maka suatu skala dinyatakan reliabel.
- b. jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka suatu skala dinyatakan tidak reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa aplikasi SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata- rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum Ghozali, (2012:19). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung.

Tabel III.3 Kategori Nilai Mean

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
2	1,81 – 2,60	Tidak Setuju
3	2,61 – 3,41	Netral
4	3,42 – 4,22	Setuju
5	4,23 – 5,00	Sangat Setuju

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2012:103), model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (BLUE = Best Linier Unbiased Estimator) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala: uji normalitas, uji linieritas, uji multikolonieritas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio, jika menggunakan skala selain yang disebutkan maka tidak dapat melakukan perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan.

X_1 : Variabel Beban Kerja.

X_2 : Variabel Lingkungan Kerja.

a : Konstanta.

b_1, b_2 : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

e : Kesalahan pengganggu.

3.7. Variabel Penelitian

3.7.1. Variabel Dependen (Y)

Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan tetap PT. Madu Nusantara Medan yang berada di jalan Sei Rokan Babura Medan mulai dari tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, pencapaian omset yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kerja.

3.7.2. Variabel Independent (X)

1. Beban Kerja (X1)

Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1). Dalam penelitian ini beban kerja yang dimaksudkan adalah beban kerja eksternal sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan, target pendapatan omset yang bertambah tinggi setiap tahun yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X2). Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja non fisik dan fisik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas di PT. Madu Nusantara Medan adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 68 responden sebagai sample penelitian, penulis melakukan pengolahan data yang terdiri 6 pertanyaan untuk variabel beban kerja, 8 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja dan 12 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan. Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, jabatan dan pendidikan terakhir karyawan PT. Madu Nusantara Medan. Data deskriptif yang akan memaparkarkan skor-skor mengenaik kinerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan kuantitatif pada variabel kinerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja meliputi uji instrument (Validitas dan Realibilitas), uji asumsi klasik (normalitas, linieritas dan multikolinieritas), uji analisis data (regresi linier berganda) dan uji hipotesis (uji t).

Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Nusantara Medan dengan nilai sig 0,790, hal ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja dari masing-masing karyawan walaupun tidak dominan. hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan. Hal ini berarti bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Nusantara Medan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisa pada bab IV penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Nusantara Medan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan dari masing-masing variabel.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan PT. MAdu Nusantara Medan, disarankan untuk tetap mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar mereka tidak merasa terbebani dan diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar meningkatkan kinerja karyawan, hal ini terbukti jika lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru Riau: Zanafa *Publishing*.
- Citra, Irma Maulina. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan.
- Ghozali, Imam. 2012. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: Rajawali Pers.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus Yokyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)*.
- Sugiono. (2016). *Metode penelitian bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta.