

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER DJANTIN DI PONTIANAK

Olivia

email: olivia6w7eh@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Djantin di Pontianak. Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan apakah saling mempengaruhi satu sama lain. Alat analisis yang dipakai dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Instrumen ini terdiri dari 38 pasang kuesioner yang dihitung dengan menggunakan skala Guttman. Respon atas kuesioner akan memetakan dominansi dua alternatif kinerja karyawan, yakni: Lingkungan Kerja dan Beban Kerja. Penelitian ini menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Djantin di Pontianak.

Kata kunci: lingkungan kerja, beban kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT Sumber Djantin di Pontianak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri karet (*crumb rubber*) atau perusahaan pengolah karet. Pencapaian tujuan perusahaan pada PT Sumber Djantin di Pontianak tentunya didorong oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Selain peran penting manajer di dalamnya, tercapainya tujuan perusahaan pada PT Sumber Djantin di Pontianak juga didukung oleh hasil kerja karyawan yang dimiliki.

Kinerja ditunjukkan sebagai hasil kerja seorang karyawan yang diukur dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Dalam mencapai tujuan perusahaan pada PT Sumber Djantin di Pontianak tentunya menginginkan hasil kerja yang optimal dari karyawan yang dimiliki. Faktor internal perusahaan dapat mempengaruhi karyawan selama bekerja. Selain faktor internal perusahaan, hasil kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yang ada di sekitar karyawan. Salah satu faktor tersebut yaitu lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan PT Sumber Djantin di Pontianak.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan seorang karyawan selama menjalankan tugas. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat membantu karyawan bekerja secara optimal dalam mencapai

tujuan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, dapat mendukung karyawan selama menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa tidak fokus bahkan merasa terbebani ketika bekerja. Sehingga hal tersebut dapat menjadi beban kerja bagi karyawan.

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman selama bekerja. Agar PT Sumber Djantini dapat mempertahankan perusahaannya, hendaknya dapat memperhatikan kondisi yang dialami oleh karyawannya. Kondisi pekerjaan yang membuat karyawan merasa terbebani, akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Apabila kinerja karyawan yang dihasilkan tidak berjalan dengan maksimal maka perusahaan akan sulit untuk mempertahankan perusahaannya dalam jangka waktu yang panjang.

KAJIAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja perlu diperhatikan karena dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif terhadap hasil kerja karyawan.

Afandi (2018: 66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah:

Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Manajemen yang baik, perlu memberikan fasilitas kerja yang lengkap serta lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam menjalankan proses produksi, lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung yang dapat dirasakan oleh karyawan.

Afandi (2018: 65) menekankan bahwa:

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap

harinya.

Afandi (2018: 71-72) menyatakan bahwa terdapat dimensi dan indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Dimensi pencahayaan, dengan indikator:
 - 1) Lampu penerangan tempat kerja
 - 2) Jendela tempat kerja
- b. Dimensi warna, dengan indikator:
 - 1) Tata warna
 - 2) Dekorasi
- c. Dimensi suara, dengan indikator:
 - 1) Bunyi musik
 - 2) Bunyi mesin pabrik, bengkel
- d. Dimensi udara, dengan indikator:
 - 1) Suhu udara
 - 2) Kelembaban udara

2. Beban Kerja

Perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diampu seorang karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan pada umumnya. Pengaruh dari beban kerja yang berlebihan dapat dirasakan oleh karyawan. Pengaruh tersebut dapat dirasakan dari tekanan fisik yang dialami seperti kelelahan yang berlebihan ketika menghadapi pekerjaan, maupun tekanan psikis yang dapat dialami oleh karyawan seperti kecemasan, kebingungan dan kemarahan terhadap orang disekitar maupun kepada perusahaannya.

Mahawati (2021: 4) mengemukakan:

Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mungkin di antara mereka lebih cocok untuk beban kerja fisik, atau mental, atau sosial. Terdapat persamaan umum dalam standar beban kerja dimana setiap orang hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu. Beban kerja yang dirasa optimal bagi seseorang apabila penempatan seorang tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat atau pemilihan tenaga kerja tersehat untuk pekerjaan yang tersehat pula. Derajat ketepatan suatu penempatan kerja meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain-lain sebagainya.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33-35), indikator beban kerja, yaitu:

- a) Kondisi pekerjaan
Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja didalamnya dapat:
 - 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan;
 - 2) Meminimalisir keadaan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan;
 - 3) Meminimalisir kecelakaan kerja;
 - 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*,

credibility dan defensibility;

- 5) Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi;
 - 6) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam proses kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai; dan
 - 7) memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan sekerja.
- b) Penggunaan waktu kerja
- Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
- c) Target yang harus dicapai
- Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Makin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan makin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.
3. Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan seorang karyawan. Karyawan yang diinginkan perusahaan tentunya bisa menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasil yang dicapai secara optimal membantu perusahaan mencapai tujuannya menjadi lebih mudah.

Afandi (2018: 83) menyatakan bahwa kinerja adalah:

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Karyawan diharapkan mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perlunya kesadaran masing-masing karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja juga diperlukan untuk mengukur kinerja karyawan selama bekerja. Hal tersebut dapat menunjukkan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat dilihat dari hasil kerja yang diberikan.

Menurut Afandi (2018: 89), dimensi dan indikator kinerja terbagi menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Kejujuran
 - b. Kreativitas

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sumber Djantin di Pontianak berjumlah 219 orang. Dengan perhitungan sampel menggunakan rumus Yamane dan Isaac and Michael, maka diperoleh sampel yaitu sebanyak 69 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan kuesioner yang langsung disebarakan kepada 69 karyawan PT Sumber Djantin di Pontianak. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25 sebagai alat bantu pengolahan data.

PEMBAHASAN

- 1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Ghozali (2016: 154) menyatakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.” Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitasnya $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut dapat dilihat dari Tabel 1:

TABEL 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		301.131.088
Most Extreme Differences	Absolute		.149
	Positive		.149
	Negative		-.124
Test Statistic			.149
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.085 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.078
		Upper Bound	.092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

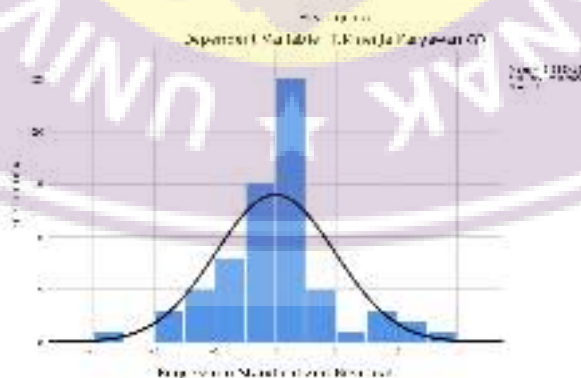
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan pengujian dari tabel 1, data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal karena nilai monte carlo sig. (2-tailed) bernilai 0,085 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Selanjutnya uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik yaitu berupa grafik histogram dan grafik P-P Plot yang disajikan pada gambar berikut ini:



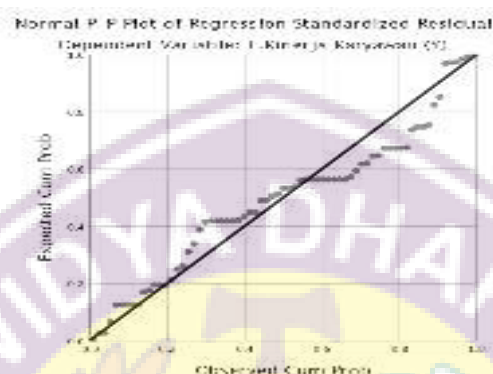
Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2022

Gambar 1
Histogram

Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan.

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa kurva normal yang ada pada grafik mengikuti bentuk bel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat dan tidak melenceng ke salah satu tepi berada pada garis tengah. Sehingga model yang digunakan dalam instrumen penelitian ini berdistribusi normal dan pengujian dapat dilanjutkan.

Selanjutnya pengujian pada analisis grafik P-P Plot yang akan disajikan pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Olahan SPSS versi 25,2022

GAMBAR 2
P-P Plot

Grafik P-P Plot dikatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila item menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan bentuk P-P Plot disekitar garis regresi. Hal ini menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016: 159), “uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.” Menurut Purnomo (2017: 94), “pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.” Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity* $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Berikut dapat dilihat dari Tabel 2:

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined) Linearity	760.509	14	54.322	6.318	.000
*Lingkungan Kerja		Deviation from Linearity	449.584	1	449.584	52.288	.000
	Within Groups		310.925	13	23.917	2.782	.004
			464.303	54	8.598		
	Total		1.224.812	68			

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

TABEL 3
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined) Linearity	499.768	10	49.977	3.998	.000
*Beban Kerja		Deviation from Linearity	340.029	1	340.029	27.201	.000
	Within Groups		159.739	9	17.749	1.420	.201
			725.043	58	12.501		
	Total		1.224.812	68			

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016: 103). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak ada yang melebihi 10 dan nilai *Tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10. Dengan kata lain, nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas (Ghozali, 2018: 168). Untuk mengetahui hasil pengujian uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

TABEL 4
Coefficients^a
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	21.348	5.347		3.992	.000		
1 T.Lingkungan Kerja (X1)	.441	.082	.491	5.357	.000	.908	1.102
T.Beban Kerja (X2)	.774	.188	.378	4.120	.000	.908	1.102

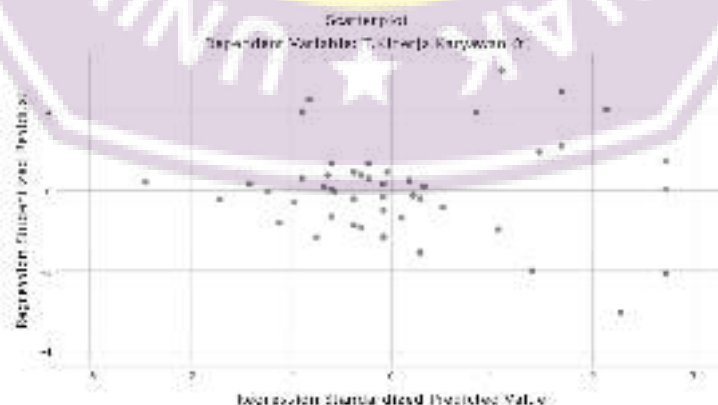
a. Dependent Variable: T.Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Adapun hasil nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel independen bahwa Nilai *Tolerance* pada variabel Lingkungan Kerja atau X_1 yaitu ($0,908 > 0,10$) dan nilai *VIF* adalah senilai ($1,102 < 10$) yang berarti lolos uji multikolinearitas. Nilai *Tolerance* pada variabel Beban Kerja atau X_2 yaitu ($0,908 > 0,1$) dan nilai *VIF* adalah senilai ($1,102 < 10$) yang berarti lolos uji multikolinieritas. Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian pada model regresi mengenai pengujian multikolinearitas hasilnya adalah menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134), “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.” Berikut ini telah disajikan hasil pengujian scatterplot sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji menggunakan metode Scatterplot pada gambar 1.3, bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik pada grafik tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titiknya menyebar.

PEMBAHASAN

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016: 95), “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variasi dependen.” Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

TABEL 5
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.481	305.660

a. Predictors: (Constant), T.Beban Kerja (X2), T.Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui nilai R square sebesar 0,497 atau sama dengan 49,7%. Artinya persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja sebesar 49,7%, sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam model regresi.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Purnomo (2017: 161), “analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.” Adapun model regresi dalam penelitian ini adalah berupa persamaan dengan model sebagai berikut :

$$Y = b_1(X_1) + b_2(X_2)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

B = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

X₁ = Lingkungan

X₂ = Beban Kerja

Untuk mengetahui hasil uji analisis regresi linear berganda maka dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.348	5.347		3.992	.000
T.Lingkungan Kerja (X1)	.441	.082	.491	5.357	.000
T.Beban Kerja (X2)	.774	.188	.378	4.120	.000

a. Dependent Variable: T.Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil pengujian yang telah diperoleh, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 0,491X_1 + 0,378X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut hasil penilaian terhadap persamaan regresi linear berganda adalah:

- a. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b1) bernilai positif. Dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Nilai koefisien regresi beban kerja (b2) bernilai positif. Dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan beban kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan apabila nilai tingkat signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Namun, jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian uji F pada tabel 7:

TABEL 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	608.188	2	304.094	32.549	.000 ^b
Residual	616.624	66	9.343		
Total	1.224.812	68			

a. Dependent Variable: T.Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), T.Beban Kerja (X2), T.Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 2.3, maka hipotesis dapat dirumuskan nilai signifikansi pada tabel sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mempunyai arti bahwa model regresi tersebut layak terhadap persamaan regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan secara signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan adanya keselarasan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Araujo (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Semen Kediri.

4. Uji T

Uji T bertujuan untuk menguji signifikansi antara variabel independen dan dependen. Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak atau variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Namun sebaliknya, apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima atau variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t_{hitung} dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

TABEL 8
Coefficients^a
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.348	5.347		3.992	.000
	T.Lingkungan Kerja (X1)	.441	.082	.491	5.357	.000
	T.Beban Kerja (X2)	.774	.188	.378	4.120	.000

a. Dependent Variable: T.Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat disimpulkan, pengujian hipotesis pertama yaitu pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sig. sebesar 0,000 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya keselarasan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlambang dan Haryono (2022)) menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji t lingkungan

kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri.

Selanjutnya pengujian hipotesis kedua yaitu pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sig. sebesar 0,000 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima, artinya variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya keselarasan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,02.

PENUTUP

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil pengujian bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan PT Sumber Djantin di Pontianak untuk lebih meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja lebih optimal. Selain itu, disarankan untuk mengevaluasi kembali tentang beban kerja yang diberikan kepada karyawan pada PT Sumber Djantin di Pontianak apakah sudah sesuai dengan bobot tugas dan kemampuan mereka agar mereka tidak merasa terbebani. Kedua hal tersebut perlu dievaluasi kembali agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal melalui kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Bagi peneliti selanjutnya dengan topik serupa diharapkan dapat menggali lebih dalam tentang indikator lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan, serta dapat menambah variabel-variabel independen lainnya dengan tujuan untuk mengetahui variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Araujo, B.B.N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Semen Kediri. *Universitas Islam Kediri*, 21(1), 5-8.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlambang, M. A. T., & Haryono, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5255-5262.
- Jeky, K. R. R., & Sofia, A.P. S., & Wehelmina, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 24-26.
- Koesomowidjojo, M, R, S. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih AsaSukses.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P.P., Fani, T., Sari, A.P., Setijaningsih, R.A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A.P., Mayasari, I., Dewi, I.K., Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Purnomo, R.A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan Spss*. Ponorogo: CV. WADE GROUP.

