

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Support Logistics Indonesia

Fani Pramujadi¹⁾, Damajanti Sri Lestari²⁾, Fedianty Augustinah³⁾

^{1) 2) 3)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: fanipramujadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Support Logistics Indonesia. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), hasil uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji parsial {uji t} dan uji simultan {uji F}), dan Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung $2,254 > t$ tabel $1,672$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y . H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Support Logistics Indonesia. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat nilai t hitung $2,071 > t$ tabel $1,672$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,043 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y . H_0 ditolak dan H_2 diterima. atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Support Logistics Indonesia. Berdasarkan hasil uji simultan, dapat dilihat nilai F hitung $8,716 > F$ tabel $3,19$, dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 memiliki pengaruh secara simultan terhadap Y . Dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Support Logistics Indonesia.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study attempts to analyze the influence of workload and workplace on the performance of an employee at PT Support Logistics Indonesia. The analytical method in this research is quantitative descriptive using instrument test data analysis techniques (validity test and reliability test), classic assumption test results (normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test), multiple linear regression analysis, hypothesis testing (partial test {test t} and simultaneous test {F test}), and Coefficient of Determination (R^2). Based on the results of the partial, can be seen that the calculated t value is $2.254 > t$ table 1.672 with a significance level of $0.002 < 0.05$, so it can be concluded that H_1 is accepted which means there is an influence of X_1 on Y . H_0 is rejected and H_1 is accepted or there is an influence between the loads work on employee performance at PT Support Logistics Indonesia. Based on the results of the partial, can be seen the calculated t value is $2.071 > t$ table 1.672 with a significance level of $0.043 < 0.05$, so it can be concluded that H_2 is accepted, which means there is an influence of X_2 on Y . H_0 is rejected and H_2 is accepted. or there is an influence between the work environment on employee performance at PT Support Logistics Indonesia. Based on the results of the simultaneous test, it can be seen that the calculated F value is $8.716 > F$ table 3.19 , with a significance level of $0.000 > 0.05$, so it can be concluded that X_1 and X_2 have a simultaneous influence on Y . Research shows that workload (X_1) and work environment (X_2) have an influence on employee performance (Y) at PT Support Logistics Indonesia.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance

A. LATAR BELAKANG

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Sumber daya manusia dituntut untuk

dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dan tepat dalam perusahaan. Tanpa adanya peran sumber daya manusia, sistem kinerja perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karena sumber

daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalan perusahaan, yang memiliki peran sumber daya manusia yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas sistem perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dapat memberikan arahan yang positif dan dukungan demi tercapainya tujuan. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental.

Beban kerja terbagi menjadi 3 diantaranya yaitu 1. beban kerja sesuai standar, 2. beban kerja terlalu tinggi (over capacity) dan 3. beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya dalam ketersediaan waktu yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja. 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.

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 segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Lingkungan kerja ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan. Dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor.

Pada awal penelitian yang dilakukan penulis di PT Support Logistics Indonesia merupakan salah satu distributor resmi PT Sinar Sosro teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. Memiliki area distribusi di Kota Surabaya, Jawa Timur. Distribusi ini tersebar ke beberapa modern outlet (supermarket/minimarket), retail (rumah makan, kantin sekolah dll), dan grosir (traditional outlet). PT Support Logistics Indonesia merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang minuman berbahan dasar teh, yang berlokasi di Kota Surabaya, Jawa Timur.

Hasil penelitian sementara melalui observasi dan wawancara penulis pada divisi penjualan yang masing-masing divisi yang dipilih salah satu karyawan yang dijadikan informan, menunjukkan bahwa ada salah satu permasalahan yang sedang dihadapi karyawan PT Support Logistics Indonesia terkait kinerja karyawan antara lain: Adanya target penjualan yang tinggi membuat team sales merasa adanya tekanan kerja, apabila target tidak tercapai maka pimpinan akan bersikap tegas terhadap karyawan dan tidak memberikan reward. Hal ini team sales merasa pekerjaannya menjadi beban sehingga tidak nyaman dalam bekerja dan tidak menutup kemungkinan adanya karyawan yang resign terhadap masalah ini.

Selanjutnya penulis menemukan bahwa permasalahan beban kerja yang diterima karyawan, hal tersebut terlihat dari kebijakan perusahaan dalam memberikan tugas kepada karyawan dengan tingkat kesulitan penyelesaian tugas yang tinggi tetap harus disesuaikan dalam waktu yang singkat. Dari beberapa

permasalahan yang dialami beberapa karyawan tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Berikut ini adalah target dan realisasi penjualan yang dapat menggambarkan beban kerja karyawan PT Support Logistics Indonesia:

Tabel 1.1 Target & Pencapaian Penjualan PT Support Logistics Indonesia
Periode: Januari 2023 s/d September 2023

Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Tercapainya target (Persentase)	Kesimpulan
Januari 2023	5.610.000.000	5.728.528.333	2%	Tercapai
Februari 2023	5.810.000.000	5.226.780.299	-10%	Tidak Tercapai
Maret 2023	7.040.000.000	5.715.221.260	-19%	Tidak Tercapai
April 2023	7.410.000.000	5.559.854.507	-25%	Tidak Tercapai
Mei 2023	5.780.000.000	6.168.207.746	7%	Tercapai
Juni 2023	6.240.000.000	6.447.980.970	3%	Tercapai
Juli 2023	6.300.000.000	6.172.979.653	-2%	Tidak Tercapai
Agustus 2023	6.450.000.000	5.875.218.805	-9%	Tidak Tercapai
September 2023	6.450.000.000	6.244.628.300	-3%	Tidak Tercapai

Sumber: PT Support Logistics Indonesia

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kemampuan kinerja karyawan untuk mencapai suatu target di periode Januari 2023 s/d September 2023 sekitar -56 %. Secara garis besar dari hasil data tersebut menyatakan bahwa karyawan masih tidak mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Fenomena permasalahan lingkungan kerja yang ditemukan penulis melalui pengamatan awal menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja yang ada di PT Support Logistics Indonesia pada Admin. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti, (2009:19). Permasalahan lingkungan non fisik yang ada di PT Support Logistics Indonesia adalah kurangnya komunikasi antar karyawan, contoh: apabila ada perubahan jumlah penjualan di faktur kredit, admin penjualan tidak menginformasikan ulang ke bagian admin piutang/kredit. Hal ini berakibat adanya selisih total penjualan kredit

dibagian admin penjualan dan admin piutang. Sedangkan, permasalahan lingkungan fisik yang dialami oleh karyawan PT Support Logistics Indonesia adalah Pertama, ruangan berdebu yang akan mengakibatkan karyawan tidak merasa nyaman dan mudah terserang flu. Kedua, ruangan finance dan admin penjualan digabung jadi apabila sudah sore hari banyak delivery melakukan setoran untuk pendataan barang terkirim atau tidak kepada admin penjualan dan setoran penjualan tunai kepada kasir, ruangan tersebut menjadi berisik dan berbau. Ketiga, posisi meja kasir salah karena membelakangi pelanggan seharusnya meja kasir ada ditengah-tengah antara kasir dan pelanggan/penyetor uang tunai. Keempat kurangnya ventilasi dan lampu diarea Gudang yang mengakibatkan kurangnya cahaya masuk.

Berdasarkan fenomena dari permasalahan terkait menurunnya kinerja pada beberapa karyawan PT Support Logistics Indonesia yang di uraikan di atas, maka dalam penelitian ini, Penulis akan melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Support Logistics Indonesia”.

B. LANDASAN TEORITIS Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:15) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dalam mencapai beban kerja normal atau dalam arti volume pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja masih cukup sulit sehingga selalu terjadi ketidakseimbangan meskipun penyimpangannya kecil. Beban kerja terbagi menjadi tiga menurut Hakiim, Suhendar, & Sari, (2018:78), yaitu:

1) Beban kerja diatas normal. Artinya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan lebih besar daripada jam kerja yang

tersedia atau volume pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan.

- 2) Beban kerja normal. Artinya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.
- 3) Beban kerja dibawah normal. Artinya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan karyawan.

Beban kerja seharusnya mendapat perhatian utama dalam perusahaan kaitannya dengan hasil yang akan dicapai, beban kerja menjawab pertanyaan apakah karyawan merasa pekerjaan yang diterimanya cukup layak atau terlalu berlebihan bila dibandingkan dengan kemampuannya. Karena karyawan merupakan aset yang paling berharga maka apa yang dibutuhkan karyawan perlu diperhatikan. Salah satu dengan menetapkan standart beban kerja yang tepat tidak membuat karyawan terlalu lelah, atau memberikan sedikit kelonggaran kepada karyawan agar dapat istirahat dan memulihkan tenaganya sehingga dapat menghasilkan hasil kinerja yang bermutu dan optimal.

Indikator Beban Kerja

Terdapat beberapa indikator untuk mengetahui besarnya beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:75), sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yaitu perusahaan harus memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standart Operating Procedur) kepada semua unsur didalam perusahaan tersebut sehingga semua karyawan dapat mudah melakukan dan mengoperasikan tugas pekerjaan yang telah didelegasikan, meminimalisir kesalahan dan kecelakaan kerja, mengurangi beban kerja karyawan yang diluar job decs nya serta memudahkan karyawan berkomunikasi dengan atasan maupun rekan kerja. Hal ini kita dalam mengetahui sebagaimana karyawan memahami pekerjaannya dengan baik.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai SOP sangat berpengaruh untuk meminimalisir beban kerja pada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan mengerjakan suatu tugas dengan ketepatan waktu. Sedangkan perusahaan tidak memiliki ketetapan SOP jadi penggunaan waktu yang kurang efektif.

3. Target yang harus dicapai

Suatu target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan akan berpengaruh pada beban kerja yang diterima karyawan. Pandangan individu mengenai besar targetnya suatu tugas yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang merupakan salah satu faktor mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut Sutrisno (2010: 118) Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:66) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, baik perseorangan atau kelompok. Lingkungan kerja ini menunjang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Adapun indikator dalam lingkungan kerja ini yaitu: 1) Peralatan kerja, 2) Cahaya, 3) Suhu udara, 4) Keamanan, 5) Hubungan dengan atasan, 6) Hubungan dengan sesama rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut RobbinsCoulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus. Sedangkan menurut Afandi (2018:69) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:
 1. Pencahayaan, cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambahkan efisiensi kerja pada karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
 2. Warna, merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja pada para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya, nantinya kegembiraan dan ketenangan bekerja pada karyawan akan terpelihara.
 3. Udara, merupakan faktor yang sangat penting, khususnya untuk suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu sendiri.
 4. Suara, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil dari capaian yang telah dikerjakan oleh individu dalam perusahaan maupun lembaga yang dinaunginya. Adapun itu, kinerja dapat disebut dengan kualitas serta kuantitas yang di capai oleh seorang pekerja. Menurut Umam (2012), di sisi

lain, kinerja adalah kinerja fungsi yang diperlukan seseorang, termasuk perilaku, prestasi, serta demonstrasi kompetensi publik. Di sisi lain, menurut Riyani serta Darmawati (2020) kinerja mengacu pada pengertian sebagai seperangkat tindakan yang berkaitan dengan misi lembaga atau unit lembaga tempat orang bertugas.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Pekerjaan, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas Kerja, seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Adapun indikator kinerja menurut Ekhsan serta Setiawan (2021) yaitu:

- 1) Kualitas kerja

Sejauh mana hasil aktivitas yang diinginkan mendekati sempurna dalam hal melakukan aktivitas atau mempelajari beberapa cara sempurna untuk mencapai misi aktivitas yang diharapkan.

- 2) Kreativitas Kerja

Mempunyai keikutsertaan yang besar kala sedang diskusi ataupun bertugas. Mempunyai desakan yang besar dikala melakukan tiap kewajiban. Mempunyai tindakan penuh percaya diri pada diri sendiri serta hasil pekerjaannya. Mempunyai rasa mau tahu yang besar kepada bermacam data serta ilmu terkini.

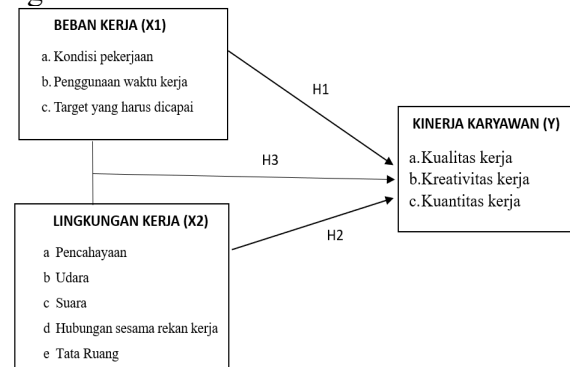
- 3) Kuantitas kerja

Ialah jumlah yang dapat diklaim pada sebutan semacam jumlah unit, jumlah daur kegiatan yang dituntaskan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Konsep merupakan dasar

pemikiran yang meliputi gabungan antara fakta, teori, observasi, dan juga kajian pustaka yang kemudian dijadikan acuan dalam membuat suatu karya tulis atau penelitian. Berdasarkan pembahasan penelitian ini, maka kerangka berpikir penelitian ini terlampir pada gambar yang tertera berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Diolah Penulis

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa penelitian memiliki 2 (dua) variabel bebas/independen yaitu beban kerja (x_1) dengan indikator menurut Koesomowidjojo (2017:75); Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, Target yang harus dicapai. Dan lingkungan kerja (x_2) dengan 3 (tiga) indikator menurut Afandi (2018:69); Pencahayaan, Udara, Suara. 1 (satu) indikator menurut Sedarmayanti (2009); Tata Ruang dan 1 (satu) indikator menurut Sedarmayanti (2012:66); Hubungan sesama rekan kerja. Serta memiliki 1 (satu) variabel terikat/dependent yaitu kinerja karyawan (y) dengan indikator menurut Ekhsan serta Setiawan (2021); Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kreativitas Kerja. Dalam penelitian ini akan di uji pengaruhnya antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial yang ditunjukkan di garis H1 & H2 maupun secara simultan yang ditunjukkan di garis H3.

Hipotesis

Hipotesis adanya jawaban sementara dari permasalahan yang disampaikan dengan dasar teori-teori yang berhubungan secara signifikan dengan masalah penelitian yang belum ada dasar faktanya serta ada yang didukung melalui data nyata yang didapatkan langsung di lapangan. Hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesa satu arah, yaitu:

H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Support Logistics Indonesia.

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Support Logistics Indonesia.

H3: Diduga Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Support Logistics Indonesia.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, Pengambilan sampel dilakukan secara random kepada beberapa responden yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner berisikan pertanyaan berkaitan dengan variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Kariawan (Y). Jenis penelitian ini juga merupakan penelitian kausal yang merupakan jenis penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabelnya.

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang diambil oleh peneliti yaitu di PT Support Logistics Indonesia. Yang beralamatkan di Jl. Rungkut Industri III No. 33-A, Surabaya, Jawa Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data memiliki 3 (tiga) bagian, sebagai berikut:

1) Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2019: 291) Studi Pustaka Adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian, studi pustaka disebut juga sebagai dari karya tulis ilmiah yang membahas penelitian terdahulu, digunakan sebagai referensi ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

2) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jawaban dari responden dikumpulkan kemudian data tersebut diolah dan disimpulkan menjadi hasil penelitian.

3) Kuisioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jawaban dari responden dikumpulkan kemudian data tersebut diolah dan disimpulkan menjadi hasil penelitian.

Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi 2 (dua) sebagai berikut:

1) Primer

Menurut Danang Sunyoto (2013:21), Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui pengamatan, responden dll. yang bertujuan untuk menghasilkan informasi yang bermakna. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk kuisioner.

2) Sekunder

Menurut Danang Sunyoto (2013:21), data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya.. Hal ini bermanfaat untuk menjadi fondasi yang kuat untuk penelitian sehingga memperluas pemahaman mengenai subjek penelitian tanpa harus menggali data dari nol. Data sekunder yang diambil dalam penelitian ini adalah data-data penjualan, penelitian ataupun data-data yang terkait dengan judul penelitian.

Populasi & Sampel

Menurut Sugiyono (2018) adalah serangkaian kelompok yang di dalamnya terdapat objek atau subjek penelitian yang memiliki pola pikir dan karakterisik yang telah di klasifikasikan kemudian ditarik kesimpulan. Dari penjelasan diatas penulis menjadikan seluruh karyawan PT Support Logistics Indonesia sebagai responden yang diteliti yang

berjumlah 60 karyawan. Responden yang digunakan oleh penulis adalah seluruh jumlah populasi di PT Support Logistics Indonesia.

Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018) Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur, sehingga akan menghasilkan data kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan skala *likert* dan skala interval.

1) Skala Likert

Menurut Sugiyono (2018) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial yang ada di lingkungan masyarakat. Di dalam penelitian ini skala likert yang digunakan adalah skala *likert* 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Nilai Skala Likert

KETERANGAN ALTERANTIF JAWABAN	NILAI
SANGAT SETUJU (SS)	5
SETUJU (S)	4
CUKUP SETUJU (CS)	3
TIDAK SETUJU (TS)	2
SANGAT TIDAK SETUJU (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014)

2) Skala Interval

Menurut Sudjana (2013:47) Skala interval sebagai cara untuk menentukan susunan yang satu dan yang lain punya jeda yang sama. Jaraknya sudah jelas, namun tidak punya nilai absolut. Bisa disimpulkan skala ini didefinisi kan sebagai skala pengukuran kuantitatif dimana perbedaan antara dua variabel bermakna. Dengan kata lain, variabel diukur dalam aktual dan bukan sebagai cara relatif, di mana keberadaan nol adalah adil atau sama.

Ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval class} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Adapun penentuan kategori berdasarkan nilai mean pada skala interval sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Interval

KRITERIA	SKOR	RATA-RATA
SANGAT SETUJU	5	$4,20 < x \leq 5,00$
SETUJU	4	$3,40 < x \leq 4,20$
CUKUP SETUJU	3	$2,60 < x \leq 3,40$
TIDAK SETUJU	2	$1,80 < x \leq 2,60$
SANGAT TIDAK SETUJU	1	$1,00 \leq x \leq 1,80$

Sumber : Sudjana (2013:47)

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Dimana pengujian Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan beberapa pengujian yang dilakukan sebagai berikut:

1) Uji Instrument

Menurut Sugiyono (2019:363) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Selain itu Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Hal ini instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel. Dengan dua jenis pengujian, yakni Uji validitas dan Uji reliabilitas.

2) Uji Asumsi Klasik

Menurut Purnomo (2017:107) Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastis pada model regresi. Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Pengujian asumsi klasik ini ditujukan agar dapat menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria BLUE (Best Linier Unbiased Estimator). Dengan tiga jenis pengujian yakni, Uji normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinieritas.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier berganda adalah analisis data yang memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang ada antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen dilambangkan dengan X1, X2 Sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y. Menurut Duwi Priyatno (2013)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B₁ = Koefisien regresi beban kerja

B₂ = Koefisien regresi lingkungan kerja

X₁ = Beban kerja

X₂ = Lingkungan kerja

E = Error

4) Uji Hipotesis

Menurut Arifin (2017:17), uji hipotesis dilakukan dalam menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Langkah prosedur statistik yang memungkinkan peneliti dapat menggunakan data sampel guna menarik kesimpulan tentang suatu populasi. Langkah ini menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau tertolak. Dengan 3 jenis pengujian yakni, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F), dan Koefisien Determinasi (R²).

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden digunakan untuk melihat ragam jenis dari responden yang diambil oleh peneliti, dengan melihat dari jenis kelamin, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	56,7
2	Perempuan	26	43,3
	Jumlah	60	100

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan hasil data dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, respondennya didominasi oleh Jenis Kelamin Laki-laki sebesar 56,7% yang berjumlah 34 orang dari 60 jumlah responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden digunakan untuk melihat ragam usia dari responden yang diambil oleh peneliti, sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	42	70
2	31-40 Tahun	8	13,3
3	41-50 Tahun	8	13,3
4	diatas 50 Tahun	2	3,3
	Jumlah	60	100

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan hasil data dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, respondennya didominasi oleh Usia 21-30 Tahun sebesar 70% yang berjumlah 42 orang dari 60 jumlah responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan

Karakteristik responden digunakan untuk melihat ragam jenis pendapatan per bulan dari responden yang diambil oleh peneliti, sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan

No.	Pendapatan Per Bulan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rp 2.500.000 - Rp 3.000.000	11	18,3
2	Rp 3.000.000 - Rp 3.500.000	22	36,7
3	Rp 3.500.000 - Rp 4.000.000	13	21,7
4	diatas Rp 4.000.000	14	23,3
	Jumlah	60	100

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan hasil data dari tabel diatas dapat

disimpulkan bahwa pada penelitian yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didominasi oleh karyawan dengan Pendapatan Perbulan berkisar Rp 3.000.000 – Rp 3.500.000 sebesar 36,7% yang berjumlah 22 orang dari 60 jumlah responden.

Deskripsi Jawaban Responden

Jawaban Responden Beban Kerja (X₁)

Berdasarkan data dari jawaban responden pada beban kerja dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju dengan total nilai sebanyak 1314 dengan rata-rata 3,65. Hal ini memberikan kesan bahwa beban kerja yang ada pada PT Support Logistics Indonesia cukup memberikan pengaruh kepada karyawannya.

Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X₂)

Berdasarkan data dari jawaban responden pada lingkungan kerja dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju dengan total nilai sebanyak 2453 dengan rata-rata 4,09. Hal ini memberikan kesan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT Support Logistics Indonesia cukup memberikan pengaruh kepada karyawannya.

Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data dari jawaban responden pada kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju dengan total nilai sebanyak 1133 dengan rata-rata sebesar 3,15. Hal ini memberikan kesan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT Support Logistics Indonesia sudah cukup baik.

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan bahwa nilai nilai validitas memiliki nilai lebih tinggi dari 0,2007 dari 22 pertanyaan dan 60 responden dapat dinyatakan bahwa Uji Validitas ini Valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan bahwa seluruh nilai item pertanyaan memiliki nilai Cronbach alpha $0,70 < \alpha < 0,90$ dari 22 pertanyaan dan 60

responden, sehingga dapat dinyatakan bahwa Uji Reliabilitas ini Reliabel Tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.4. Hasil Uji Normalitas

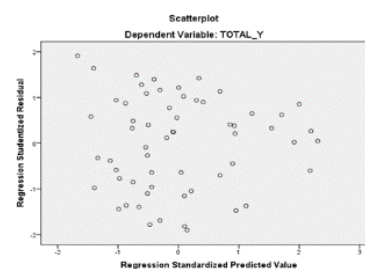
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.96112147
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.069
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.771
Asymp. Sig. (2-tailed)		.592

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan tabel Uji Normalitas diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan dari perhitungan spss didapat 0,592, dimana 0,592 lebih besar dari 0,05. Artinya seluruh data dari 22 item pertanyaan dan 60 responden berdistribusi normal.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan tabel Uji Heterokedastisitas diatas, dapat disimpulkan bahwasanya tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.471		6.197	2.819	.007		
1 TOTAL_X1	-.114	.127	.382	2.254	.002	.975	1.025
TOTAL_X2	.256	.124	.243	2.071	.043	.975	1.025

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan tabel Uji Multikolinieritas diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance $0,975 > 0,10$ dan nilai VIF $1,025 < 10,00$ artinya

tidak terjadi Multikoliniartias antar variabel independen pada 22 item pertanyaan dan 60 responden. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi multikoliniartias antar variabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	17.471	6.197		2.819	.007			
1 TOTAL_X1	-.114	.127	.382	2.254	.002	.975	1.025	
TOTAL_X2	.256	.124	.243	2.071	.043	.975	1.025	

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan tabel Analisis Regresi Linier Berganda maka hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 17,471 - 0,114X_1 + 0,256X_2$$

Keterangan:

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan kerja

Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki hubungan negative terhadap Kinerja Karyawan sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 4.7. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	17.471	6.197		2.819	.007	
1 TOTAL X1	-.114	.127	.382	2.254	.002	
TOTAL X2	.256	.124	.243	2.071	.043	

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan tabel Uji T (Uji Parsial) diatas hal utama yang haris dilakukan ialah mencari nilai t-tabel dengan rumus sebagai berikut: Rumus t tabel = t (a/2 ; n-k-1) = t (0,025;57) = 1,672

Pengujian X_1 terhadap Y (H_1)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 2,254 > t tabel 1,672, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti

terdapat pengaruh X_1 terhadap Y. H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengujian X_2 terhadap Y (H_2)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,043 < 0,05 dan nilai t hitung 2,071 > t tabel 1,672, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y. H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4.8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590.245	2	295.122	8.716	.000 ^b
	Residual	1929.938	57	33.859		
	Total	2520.183	59			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan Tabel Uji F (Uji Simultan) diatas, hal utama yang harus dilakukan adalah mencari F-tabel dengan Rumus F tabel = F (k ; n-k) = F (2 ; 58) = 3,16

Pengujian X_1 dan X_2 terhadap Y (H_3)

Berdasarkan tabel diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 > 0,05 dan nilai F hitung 8,716 > F tabel 3,19, sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 memiliki pengaruh secara simultan terhadap Y.

Hasil Koefisien Determinan

Tabel 4.9. Hasil Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.207	5.819

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan tabel diketahui R Square sebesar 0,207, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 (Beban kerja) dan X_2 (Lingkungan Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 20,7%. Sedangkan sisanya sebesar 76,6% Dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Support Logistics Indonesia

Dari pengujian didapat hasil pengujian, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Support Logistics Indonesia. Dari hasil analisis regresi linear berganda didapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki hubungan negative terhadap kinerja karyawan, hal ini mengartikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi memiliki hubungan negative yaitu jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

Dan dari hasil Uji t Variabel Beban Kerja memiliki nilai $< 0,05$ yang artinya variabel Beban Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan di PT Support Logistics Indonesia. Hal ini sesuai dengan teori Vanchapo (2020:15) yang menjelaskan pengertian beban kerja. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

N. Yusrin Najib, Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UMKM Makmur Pandaan, Pasuruan, Jurusan Manajemen, fakultas ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022. Berdasarkan hasil menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Support Logistics Indonesia

Dari pengujian didapat hasil pengujian, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Support Logistics Indonesia. Dari hasil analisis regresi linear berganda didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini mengartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi memiliki hubungan positif yaitu jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dan dari hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $< 0,05$ yang artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan di PT Support Logistics Indonesia. Hal ini sesuai dengan teori Sutrisno (2010:118)

yang menjelaskan pengertian Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan sebuah Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Audrey josephine dan dhiyah harjanti S.E.,M.SI., Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, 2017. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Support Logistics Indonesia

Dari pengujian didapat hasil pengujian, menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu variabel yaitu Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Hal ini karena ketika diuji dengan Uji F ternyata nilai signifikan $0,000 > 0,05$ dan nilai F hitung $8,716 > F$ tabel $3,19$. Hal ini sesuai dengan teori Umam (2012) mengenai Pengertian Kinerja Karyawan dimana kinerja karyawan adalah kinerja fungsi yang diperlukan seseorang, termasuk perilaku, prestasi, serta demonstrasi kompetensi publik.

Pada PT Support Logistics Indonesia beban kerja yang dimiliki cukup banyak karena karyawan masih belum bisa mengolah waktu kerjanya dengan baik ditambah adanya kerjaan dadakan yang diberikan oleh atasan, ditambah dengan lingkungan kerja yang cukup buruk dimana antara karyawan yang satu dengan yang lain memiliki kepentingan pribadi dan tidak mau disalahkan apabila salah. Kedua hal ini menyebabkan kinerja yang dihasilkan buruk yaitu dengan tugas-tugas yang tidak dapat diselesaikan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan baik apabila beban kerja tidak ada dan lingkungan kerjanya bagus. Sebaliknya kinerja karyawan buruk apabila memiliki banyak beban kerja dan lingkungan kerja yang buruk.

Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580. Berdasarkan hasil uji simultan terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sabar Ganda Manado.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dependen yang meliputi Beban kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Support Logistics Indonesia, yang membuktikan dengan uji t (parsial) dengan hasil adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,254 > t$ tabel $1,672$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y . H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dependen yang meliputi Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Support Logistics Indonesia, yang membuktikan dengan uji t (parsial) dengan hasil adalah sebesar $0,043 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,071 > t$ tabel $1,672$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y . H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dependen yang meliputi Beban kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Support Logistics Indonesia, yang membuktikan dengan uji F (simultan) dengan hasil F adalah sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai F hitung $8,716 > F$ tabel $3,19$, sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 memiliki pengaruh secara simultan terhadap Y .

Rekomendasi

Berikut saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini:

- 1) Bagi Perusahaan, dapat dijadikan pembelajaran dan bahan evaluasi untuk mendukung perusahaan lebih maju, dimana ternyata beban kerja membutuhkan control dan perhatian untuk melihat kemampuan setiap karyawannya dan bisa juga mengadakan evaluasi bulanan terkait hasil dari pekerjaan. Untuk lingkungan kerja bisa mulai memperbaiki layout ruangan kerja yang lebih baik dan menjalin hubungan sesama rekan kerja yang lebih terbuka perihal masalah pada pekerjaan serta selalu menjaga solidaritas team. Selain itu untuk memberikan semangat pada karyawan, perusahaan bisa memberikan apresiasi dengan cara memberikan reward dan pujian atas hasil kinerja karyawan serta pencapaian selama bekerja.
- 2) Bagi Pengusaha, dapat dijadikan pembelajaran kedepannya khususnya di dalam Management SDM, dimana ternyata Beban kerja dan Lingkungan kerja sangat berpengaruh sekali terhadap Kinerja Karyawan. Jadi sebagai owner harus selalu memberikan beban kerja yang sesuai dengan porsi tiap-tiap karyawan dan didukung dengan suasana lingkungan kerja yang baik, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Selain itu dampaknya karyawan akan royal dan setia kepada perusahaan.
- 3) Bagi Kampus, dapat dijadikan bahan pembelajaran khususnya bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Selain itu juga dapat dijadikan referensi ketika mengambil judul skripsi nantinya. Dan juga bagi mahasiswa yang ingin mengambil judul ini dapat menyempurnakannya.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Purnomo Setiady dan Usman, Husaini. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Artha Tri Hastutiningsih (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja di PT Indomarko*, Tbk.
- Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E.,M.Si. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 5, No. 3, (2017)
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Duwi, Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Emi Yusnia, Tri Wahjoedi, Dan Emmywati (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Di PT Abason Baby Product Surabaya*
- Ferdinand. 2014. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Seri pustaka 03/BP UNDIP
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Hakim, Suhendar dan Agustina Sari. 2018. *Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Menggunakan CVL Dan NASA-TLX Pada Divisi Produksi PT X*. Barometer No. 02.Vol 3 FT Universitas Singa perbangsa Karawang.
- Kasmarani, M. K., (2012). *Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol. 1, No. 2, PP. 767-776.
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- N. Yusrin Najib (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UMKM Maju Makmur Pandaan*, Pasuruan.
- Nursalam. 2016. *Metodologi penelitian ilmu keperawatan: pendekatan praktis*. Jakarta: salemba medika.
- Puji Lestari dan Erlin Triyulianti, *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan (Direktorat Operasional Kantor Pusat) PT Perkebunan Nusantara VIII*. Departamen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB Kampus Dramaga Bogor 16680, 2018: 181-190.
- Putri Aulia (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya)*
- Rino, Antonius Vanchapo. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV.Penerbit Qiara Media.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, edisi 3 CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Setiawan, A.A (2021). *Buku Pedoman Kerja Profesi*. Tangerang Selatan: UPJ. Admin, S.
- Siagian, Rahmad (2002). *Gaya Kepemimpinan*: Jakarta: Erlangga
- Sugiono.(2017). *Metodolgi Penlitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Alfabeta. Umam.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Surijadi, Herman, & Yuslan Idris. 2020. *Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Journal Public Policy. 1 (1): 15-32.
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*.

Bandung: CV. Pustaka Setia.

Vistanabilla, A., & Kusumaningtyas, D. (2022).
*Pengaruh Motivasi, Persepsi dan Time
Management Terhadap Work Life Balance
(Studi Kasus Pada Mahasiswa Kelas*

*Karyawan Prodi Manajemen Universitas
Nusantara PGRI Kediri). Simposium
Manajemen Dan Bisnis I Prodi
Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022,
1(1), 475–481*

