

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

^aRika Miftaql Jannah¹

Email: rikamiftaql@gmail.com

^bSaibat²

Email: saibat@unitomo.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Seotomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian kantor yang berjumlah 50 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Selanjutnya, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi disiplin kerja sebesar $0.005 < 0.05$ dan lingkungan kerja sebesar $0.018 < 0.05$. Sedangkan beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0.985 > 0.05$. Pimpinan perlu memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang ada agar kinerja karyawannya dapat lebih optimal.

Kata Kunci : disiplin kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline (X1), work environment (X2), and workload (X3) simultaneously and partially on employee performance (Y). The population of this study were office employees, totaling 50 people. The analytical tools used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, T test, F test and R² test. The results showed that simultaneously work discipline (X1), work environment (X2), and workload (X3) had a positive and significant effect on employee performance (Y) with a significance level of $0.000 < 0.05$. Furthermore, work discipline and work environment partially have a positive and significant effect on employee performance, with a work discipline significance level of $0.005 < 0.05$ and a work environment of $0.018 < 0.05$. While workload has a positive but not significant effect on employee performance with a significance level of $0.985 > 0.05$. Leaders need to pay attention to and improve discipline and the existing work environment so that the performance of their employees can be more optimal.

Keywords: work discipline, work environment, workload, and employee performance.

I. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, dunia bisnis sangat kompetitif. Semakin berkembangnya kebutuhan dan keinginan masyarakat serta semakin banyaknya perusahaan di dunia membuat suatu perusahaan perlu untuk lebih mengembangkan perusahaannya agar dapat meningkatkan daya saingnya dengan perusahaan lain. Besar kecilnya nilai pendapatan suatu perusahaan bukan merupakan satu-satunya faktor keberhasilan suatu perusahaan, namun pengaruh SDM (sumber daya manusia) sangat penting dan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2008:11) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengembangkan, melaksanakan dan mengevaluasi kebijakan, prosedur, metode dan rencana karyawan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja

Rivai (2013) menjelaskan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh para atasan untuk berhubungan dengan karyawan sehingga mereka mau memperbaiki suatu perilaku serta sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan menaati peraturan yang ada di perusahaan seperti taat pada waktu masuk dan pulang juga taat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut akan mengakibatkan terlaksananya kinerja yang apik dan berpengaruh positif terhadap karyawan dan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2001 : 109), segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan adalah definisi lingkungan kerja. Produktivitas dan kualitas kinerja pekerja sangatlah dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja tersebut, pekerja akan telaten dan produktif bekerja. Selain itu karyawan juga dapat bekerja dengan optimal jika lingkungan kerja kondusif karena akan memberikan rasa aman. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi antusiasme dan gairah pekerja dalam bekerja sehingga individu lebih condong bermalas-malasan yang pada akhirnya berimbas pada kinerja yang melemah.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Perusahaan perlu memberikan beban kerja yang setimpal dengan kapabilitas karyawannya. Karena pemberian beban kerja yang efektif membuat perusahaan dapat mengetahui sejauh mana beban kerja maksimal yang dapat diberikan kepada karyawannya dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Jika kapabilitas karyawan lebih tinggi dari pada ketentuan pekerjaan, akan terbentuk perasaan bosan. Akan tetapi sebaliknya, jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada ketentuan pekerjaan, maka akan terbentuk kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan pengelompokan beban kerja yang tepat dan efektif serta sesuai dengan kemampuan karyawan karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

II. KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2013), Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografi seseorang. Faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Dan faktor organisasi meliputi Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward sistem*).

Menurut Mathis dan Jackson (2012) indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, adalah jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan standar yang telah ditentukan.
2. Kualitas, dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan, yakni kemampuan karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang digunakan.
3. Kecepatan Waktu, adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, serta karyawan dapat memaksimalkan waktu sebaik mungkin.
4. Kehadiran, adalah kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan. Baik saat masuk kerja, pulang kerja, izin, ataupun tanpa keterangan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Kemampuan Bekerja Sama, adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain guna menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi, peranan keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin,

Indikator Disiplin Kerja menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011) adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu

Karyawan yang taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan perusahaan ini meliputi peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan ini mencakup tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2013) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperature di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau – bauan ditempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, music di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Putra, et al (2020) adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan yang pas yaitu yang terang tetapi tidak menyilaukan sangat diperlukan, karena penerangan sangat bermanfaat bagi keselamatan dan kelancaran karyawan dalam bekerja. Penerangan yang kurang jelas akan mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan terhambat.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Udara yang bersih akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan, sehingga mereka akan focus pada tugas yang diberikan dan pekerjaan akan cepat untuk diselesaikan

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan bisa mengakibatkan karyawan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu sebaiknya kebisingan di tempat kerja hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Maka perusahaan harus menghilangkan bau-bauan yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

5. Keamanan di tempat kerja

Lingkungan kerja harus selalu dalam keadaan aman, oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk

menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Beban Kerja

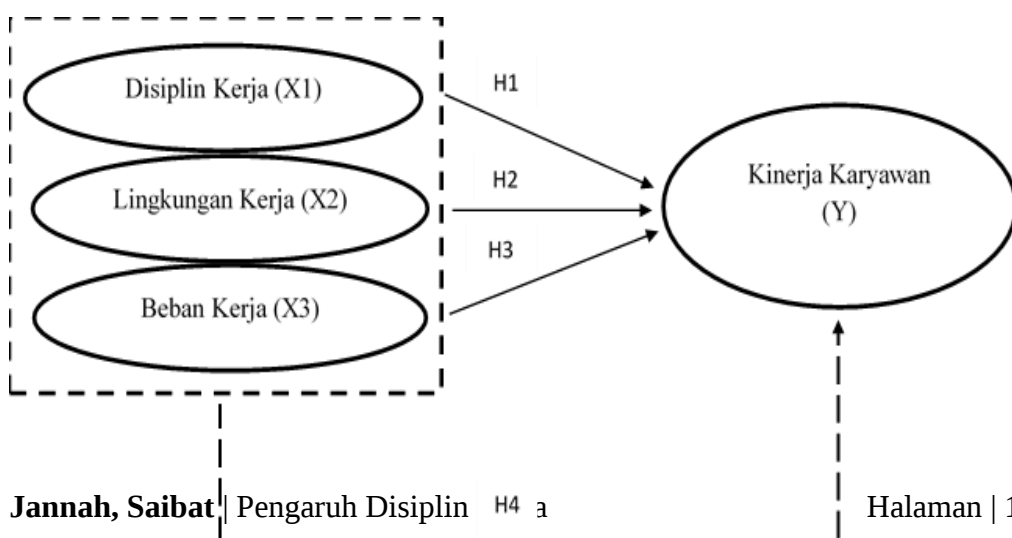
Menurut Rolos, et al. (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Faktor – faktor beban kerja adalah: Faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari tugas (*task*), organisasi, dan lingkungan kerja. Dan faktor internal meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.

Menurut Rolos, et al (2018) indikator dari beban kerja ada 4, yaitu:

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang harus diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu
2. Kondisi pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misal mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan
3. Penggunaan Waktu
Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berlangsung. Berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar)
4. Standart pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya pekerjaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

Kerangka Pemikiran

Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :



Hipotesis

- H1 : Diduga Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Diduga Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Diduga Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Diduga Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

III. METODE PENELITIAN

Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebasnya yaitu: Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu: Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Hadari Nawawi (2007), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan khususnya bagian kantor sebanyak 50 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (2006) menyatakan bahwa Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan perusahaan bagian kantor sebanyak 50 orang.

Model Analisis

Analisi Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Imam Ghozali (2018:97) pengujian koefisien determinasi ditunjukan dengan nilai adjusted R Square. Nilai adjusted R Square pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable independen.

Uji- t

Menurut Imam Ghozali (2018:98) uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variable bebas dalam model regresi berpengaruh secara individual terhadap variable terikat

Uji- F

Menurut Imam Ghozali (2018:98) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independen bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Regresi Linear Berganda

Untuk analisis regresi linear berganda dalam pengolahannya menggunakan aplikasi program SPSS 21. Hasil pengolahannya sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B			Beta			VIF
1	(Constant)	4.831	2.126		2.272	.028	
	X1	.710	.239	.709	2.971	.005	.123
	X2	.207	.084	.230	2.457	.018	.798
	X3	.005	.257	.004	.019	.985	.134

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$\text{Kinerja Karyawan} = 4.831 + 0.710.X_1 + 0.207.X_2 + 0.005.X_3 + e$$

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0)
Konstanta sebesar 4.831, yang berarti jika variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) konstan atau bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.831.
2. Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja (β_1)
Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0.710, artinya jika variabel independen lain bernilai tetap dan Disiplin Kerja (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.710. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y), yang artinya semakin naik nilai Disiplin Kerja (X_1) maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin meningkat.
3. Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja (β_2)
Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.207, artinya jika variabel independen lain bernilai tetap dan Lingkungan Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.207. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y), yang artinya semakin naik nilai Lingkungan Kerja (X_2) maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin meningkat.
4. Koefisien Regresi variabel Beban Kerja (β_3)
Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 0.005, artinya jika variabel independen lain bernilai tetap dan Beban Kerja (X_3) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.005. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel Beban Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y), yang artinya semakin naik nilai Beban Kerja (X_3) maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk Koefisien Determinasi (R^2) dalam pengolahannya menggunakan aplikasi program

SPSS 21. Hasil pengolahannya sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.657	1.657

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel di atas dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai 0,657 atau 65,7%, yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 65,7% sedangkan sisanya $100\% - 65,7\% = 34,3\%$ dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

uji-t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat, dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. atau $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$, dalam penelitian ini $n = 50$ jadi $df = 50 - 2 = 48$, jadi besar t tabel 2.011. Dengan dasar pengambilan keputusan bahwa: Jika nilai $sig < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai $sig > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 3 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B		Beta			VIF
1	(Constant)	4.831	2.126		2.272	.028	
	X1	.710	.239	.709	2.971	.005	.123
	X2	.207	.084	.230	2.457	.018	.798
	X3	.005	.257	.004	.019	.985	.134

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel hasil uji t diatas diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.005 kurang dari nilai probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan t hitung variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 2.971. Karena nilai t hitung $2.971 > t \text{ tabel } 2.011$, maka dapat disimpulkan bahwa

- H1 diterima atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel hasil uji t diatas diketahui nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.018 kurang dari nilai probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan t hitung variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 2.457. Karena nilai t hitung $2.457 > t$ tabel 2.011, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau dengan kata lain variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 3. Variabel Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel hasil uji t diatas diketahui nilai signifikansi variabel Beban Kerja (X3) sebesar 0.985 lebih besar dari nilai probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan t hitung variabel Beban Kerja (X3) adalah sebesar 0.019. Karena nilai t hitung $0.019 < t$ tabel 2.011, maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak atau dengan kata lain variabel Beban Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

uji-F

Uji ini adalah yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan). Hasil perhitungan uji f dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.094	3	88.698	32.298	.000 ^b
	Residual	126.326	46	2.746		
	Total	392.420	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0.000. Karena nilai Sig. $0.000 < 0.05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Sedangkan berdasarkan F hitung, nilai F hitung sebesar 32.298. Karena nilai F hitung $32.298 > F$ tabel 2.800, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dugaan hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti dan dinyatakan kebenarannya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada. Dengan demikian dugaan hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti dan dinyatakan kebenarannya.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada. Dengan demikian dugaan hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” tidak terbukti.
4. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada. Dengan demikian dugaan hipotesis keempat yang berbunyi “Diduga variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti dan dinyatakan kebenarannya.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Tingkat kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin tentu akan lebih bisa memanfaatkan waktu yang dimiliki dengan sebaik mungkin, sehingga dapat dengan optimal dalam melaksanakan kinerjanya.
 - b. Lingkungan Kerja yang nyaman dan aman sangat berpengaruh bagi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman tersebut akan membuat karyawan betah dan dapat memaksimalkan kinerjanya. Maka diharapkan perusahaan dapat memberikan kenyamanan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.
 - c. Beban Kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan posisi yang dimiliki oleh karyawan tersebut agar kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut menjadi maksimal. Jika beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan, maka kinerja karyawan menjadi tidak optimal.
2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi instansi terkait dan karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman,

serta pemberian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas kemampuan dan posisi karyawan agar dapat tercipta kinerja karyawan yang maksimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan khususnya bagian kantor agar lebih memperhatikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga hal tersebut jika diterapkan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Namun disarankan kepada perusahaan untuk lebih memfokuskan kepada disiplin kerja. Hal ini dikarenakan disiplin kerja dinilai lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja dan beban kerja. Disiplin kerja yang perlu diperhatikan perusahaan dalam hal ini adalah mengenai kehadiran karyawan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, hal tersebut dapat dimulai dari pemimpin yang menunjukkan sikap disiplin kepada karyawan sehingga karyawan akan mencontoh sikap disiplin tersebut. Kedisiplinan yang meningkat tentunya juga akan membuat kinerja karyawan lebih optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti dengan judul yang serupa yaitu pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan sampel yang lebih besar dari sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini. Disamping itu juga dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Namun masih dirasakan adanya keterbatasan dan kelemahan pada penelitian ini, diantaranya:

1. Variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja.
2. Jumlah responden yang hanya 50 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
3. Terdapat keterbatasan penelitian dengan menggunakan teknik kuesioner, dimana terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya di perusahaan.
4. Kurangnya dokumen resmi dari perusahaan yang diteliti terkait dengan kinerja karyawan. Sebagian besar data yang diperoleh adalah dari hasil wawancara dan observasi.

REFRENSI

- Alex Soemadji Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia Jakarta* : Ghalia Indonesia
- Analisis Jabatan.” *Kemenag Jatim* (Online), <https://jatim.kemenag.go.id/file/file/peraturan tentang PNS/hnwi1425872320.pdf>. Accessed 25 March 2022.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadari, Nawawi. (2007). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2013. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Putra, D. C., Pramajaya, H., Jamilah, S. E., & Rusdianto, S. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Restoran Richeese Factory Palembang (*Doctoral dissertation, Universitas Tamansiswa Palembang*).
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.