DAMPAK BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KABELINDO MURNI TBK

Riska Sanllyin Keysyha Putri Kakori¹, Dian Sudiantini² dan Bintang Nurpati
Program Studi Manajemen
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya^{1,2,3}

e-mail: riska.skpk21@gmail.com¹, dian.sudantini@dsn.ubharajaya.ac.id²,
bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial dari variabel bebas yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, penelitian ini dilakukan PT Kabelindo Murni Tbk, Jl. Rawagirang No.2 kawasan industri pulo gadung Jakarta timur 13930. Penggunaan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan perhitungan rumus slovin yaitu didapatkan 65 orang karyawan. Data analisis menggunakan Smart PLS 3.0. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji r-square, uji q-square dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Beban Kerja berdampak dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dampak baik terhadap kinerja karyawan PT Kabelindo Murni Tbk.

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

ABSTRACT

This study was conducted to determine simultaneously and partially the independent variables, namely Workload and Work Environment on the dependent variable, namely Employee Performance, this research was conducted at PT Kabelindo Murni Tbk, Jl. Rawagirang No.2 pulo gadung industrial area, East Jakarta 13930. The use of samples in this study using random sampling techniques with the calculation of the slovin formula, which obtained 65 employees. Data analysis using Smart PLS 3.0. The analysis method used is descriptive analysis, validity test, reliability test, r-square test, q-square test and hypothesis testing. The results showed that Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus di kelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencappai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi, Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola, diatur dan dimanfaatkan secara baik, hal ini dapat mempercepat tujuan perusahaan yang direncanakan. Sehingga berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karena Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan demikian karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, diharapkan kerja mereka akan baik pula, seperti melaksanakan tuganya seuai tanggu jawab yang di berikan kepada mereka.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Persaingan bisnis yang semakin ketat, diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiao karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan beban kerja dan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpegaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan persuhaan tersebut (Arif, 2022).

Kinerja karyawan bersifat dinamis dan dapat bedampak besar pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan berkelanjutan. Sejumlah faktor yang dapat dikendalikan oleh organisai dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain kepemimpinan, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk dapat mempertahankan sumber daya yang ada, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan memberikan keamanan kerja bagi karyawan (Siburian, Pio, dan Sambul, 2021).

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Pentingnya lingkungan kerja untuk mendukung dan memfasilitasi pengetahuan melalui pelatihan. Lingkungan kerja yang sehat dan positif telah terbukti meningkatkan kinerja. Juga lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas karyawan untuk memperkuat kemampuan organisasi melakukan inovasi proses produk sehingga berakibat pada meningkatnya daya saing perusahaan (Siburian et al. 2021)

Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisinya ini menuntur pimpinan orgaisasi untuk

memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, semua akan tergantung dari masing-masing individu, karena hasil akhir setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan (Siburian et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama, melalui hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan sebelumnya oleh sumber lain, yang didapat dari buku, jurnal penelitian dan referensi pengumpulan data di sumber-sumber yang terpercaya untuk tujuan yang mungkin berbeda.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji instrumentasi untuk memastikan bahwa data yang digunakan valid. Pengumpulan data dilakukan dengan menyusun beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program SmartPLS 3.0.

Objek dalam penelitian ini adalah PT Kabelindo Murni Tbk, yaitu salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur yang beralamat Jl. Rawagirang No.2 Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur, Indonesia, 13930.

Teknik survei akan dilakukan dengan pembagian kuesioner sebagai sumber data utama dalam pengumpulan data. Hasil respon dari kuesioner yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi Smart PLS untuk dilakukan pengujian analisis jalur dan korelasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Kabelindo Murni Tbk, dengan jumlah populasi 65 Karyawan.

Hipotesis 1

Ho1 : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2

Ho2 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- Jika $p\text{-value} < \alpha 0,05$ maka hipotesis Ho ditolak Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara dua variable secara statistik.
- Jika $p\text{-value} > \alpha 0,05$ maka hipotesis Ho diterima Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara dua variable secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,70. Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji

discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,70$ dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya.

Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas pada ketiga variabel yaitu pengembangan karir dan penghargaan, dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel		Outer Loading	Nilai Standar	Kesimpulan
Beban Kerja	X1.1	0,730	0,7	Valid
	X1.2	0,702	0,7	Valid
	X1.3	0,715	0,7	Valid
	X1.4	0,731	0,7	Valid
	X1.5	0,857	0,7	Valid
	X1.6	0,867	0,7	Valid
	X1.7	0,785	0,7	Valid
	X1.8	0,777	0,7	Valid
	X1.9	0,883	0,7	Valid
	X1.10	0,796	0,7	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,794	0,7	Valid
	X2.2	0,774	0,7	Valid
	X2.3	0,870	0,7	Valid
	X2.4	0,897	0,7	Valid
	X2.5	0,892	0,7	Valid
	X2.6	0,735	0,7	Valid
	X2.7	0,742	0,7	Valid
	X2.8	0,861	0,7	Valid
	X2.9	0,800	0,7	Valid
	X2.10	0,862	0,7	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,751	0,7	Valid
	Y2	0,844	0,7	Valid
	Y3	0,868	0,7	Valid
	Y4	0,841	0,7	Valid
	Y5	0,839	0,7	Valid
	Y6	0,770	0,7	Valid
	Y7	0,830	0,7	Valid

	Y8	0,833	0,7	Valid
	Y9	0,774	0,7	Valid
	Y10	0,818	0,7	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji validitas, memperlihatkan jika semua butir pertanyaan kueioner berstatus valid, karena masing-masing indikator memiliki nilai pearson correlation > 0,30 dan nilai signifikansi <0,05, sehingga semua skor indikator-indikator bisa memberikan representasi yang baik dan dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Berikut ini hasil uji reliabilitas :

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas

Variabel/Konstruk	Nilai Standar	Average Variance Extracted (AVE) (>0,5)
Beban Kerrja (X1)	0,06	0.612
Lingkungan Kerja (X2)	0,06	0.668
Kinerja Karyawan (Y)	0,06	0.680

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha diatas nilai $\alpha > 0,60$, jadi instrumen dinyatakan reliabel semua. Dengan kata lain instrument layak dan dapat digunakan. Setelah dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya adalah uji hipotesis. Hasil uji memakai batas signifikansi sebesar 0,05 untuk melihat pengaruh langsung antar variabel

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Original Sampel (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik	P-Values
H1	Dampak Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,431	0,429	0,160	2,690	0,007
H2	Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,341	0,351	0,149	2,292	0,022

Sumber : Output SmartPLS Botstrapping (202

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui signifikansinya, penelitian ini menggunakan hipotesis one-tail sehingga angka signifikansinya dilihat dari nilai nilai t-statistik di atas 1.65 untuk signifikansi 0.05.

Berdasarkan uraian di atas, pengujian hipotesis penilaian dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

P-values memiliki nilai $0,020 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis 2

P-values memiliki nilai $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Peranan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kabelindo Murni Tbk

H1: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa original sample bernilai positif sebesar 0.431 dan menunjukkan nilai T- Statistik sebesar 2,690 lebih dari 0.010 sesuai kriteria signifikansi 5% sehingga dapat dinyatakan signifikan. Dari hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif sebesar 0.431 secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak pimpinan memberikan beban kerja kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.

Peran Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kabelindo Murni Tbk

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa original sample bernilai positif sebesar 0.341 dan menunjukkan nilai T- Statistik sebesar 2.292 lebih dari 0.020 sesuai kriteria signifikansi 5% sehingga dapat dinyatakan signifikan. Dari hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif sebesar 0.341 secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan PT Kabelindo Murni Tbk menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai faktor. Tinggi rendahnya tingkat dilingkungan kerja dapat dilihat dari tingkat pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan tepat waktu.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti telah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian dan semua instrumen dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel.

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian-pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kabelindo Murni TBK
2. Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kabelindo Murni TBK

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dalam penelitian ini, berikut saran yang dapat penulis bagikan untuk peneliti yang ingin melanjutkan penelitian selanjutnya terkait hasil dari penelitian ini :

1. Bagi akademis
Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan bisa memberikan banyak ilmu pengetahuan dan berguna sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang dapat menambah ilmu khususnya pada lingkungan pekerjaan didalam perusahaan.
2. Bagi Perusahaan
Berdasarkan hasil yang telah dilakukan pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan agar bisa lebih memperhatikan lingkungan kerja dan juga beban kerja yang seimbang.
3. Bagi peneliti
Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih memperbanyak lagi variabel-variabel lainnya yang belum menjadi bahan penelitian

REFERENSI

Ahmad, Oleh, Taufiq Harahap, and Novita Sari. 2020. "Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Palmanco Inti Sawit Medan." *Jurnal Bisnis Corporate* 5(1):70–88.

Arif, H. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Pekanbaru."

Bintang Narpati et al. 2024. "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Bank Bca Tbk." 3(7).

Indrianna Meutia, Kardinah, Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu Apriyanto, and Zalsya Isma Ramadhani. 2022. "Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(6):674–81. doi: 10.31933/jemsi.v3i6.1110.

Meutia, Kardinah Indrianna, and Bintang Narpati. 2021. "Kontribusi Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 5(1):42. doi: 10.32493/frkm.v5i1.12426.

Rizal Nabawi. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):170–83. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.

Saputra, Farhan, Alifah Jiddal Masyruroh, Bayu Putra Danaya, Srirahayu Putri Maharani, Nova Astia Ningsih, Tania Septfania Ricki, Ganis Aliefiani, Mulya Putri, Jumawan Jumawan, and Hadita Hadita. 2023. "Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Pada PT Graha Sarana Duta." *Jurnal Riset Manajemen* 1(3):329–41.

Siburian, M. S., R. J. Pio, and S. A. P. Sambul. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara." *Productivity* 2(5):370–77.