

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk

Saiful Nur Rohman

Universitas Islam Kadiri

E-mail: saiful.nurrohman011@gmail.com

Diana Ambarwati

Universitas Islam Kadiri

E-mail: dianaambar88@gmail.com

Lina Saptaria

Universitas Islam Kadiri

E-mail: linauniskakediri@gmail.com

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128
Korespondensi penulis: saiful.nurrohman011@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to determine and explain the partial and simultaneous effects of workload and work environment on employee performance at PT. Karunia Ultima Kemasan. This study employs a quantitative approach and includes the entire population of employees at PT Karunia Ultima Kemasan in Jatikalen Nganjuk. A saturated sample was used, comprising 76 employees of PT Karunia Ultima Kemasan in Jatikalen Nganjuk, selected through the distribution of questionnaires directly to the respondents. The data analysis was conducted using multiple regression analysis. The results of the research indicate that workload and work environment have a positive and significant influence on employee performance.*

Keywords: *workload, Work environment, and Employee performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Ultima Kemasan. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. Sampel jenuh yang digunakan yakni seluruh karyawan PT karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk berjumlah 76 karyawan dengan peolehan dari kuesioner yang disebarakan langsung kepada responden. Data analisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan lingkungan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi. Manusia berperan penting dalam memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola manusia di dalam organisasi. MSDM bertanggung jawab dalam menjadikan lingkungan kerja yang baik dan memungkinkan karyawan untuk berkembang dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Selain itu, MSDM juga bertanggung jawab dalam memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas organisasi.

Terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan memperhatikan beban kerja. Sitepu dan rekan-rekannya (2013) telah menjelaskan bahwa perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja non-fisik. Hal ini penting karena mencapai kinerja optimal memerlukan perhatian terhadap kondisi sumber daya manusia. Tubuh manusia telah dirancang sedemikian rupa sehingga mampu menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan mempertimbangkan massa otot yang hampir setengah dari berat tubuh, memungkinkan manusia untuk bergerak dan melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor selain beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (sebagaimana dikutip dalam Santoso dan Rijanti, 2022), lingkungan kerja mencakup seluruh alat perkakas dan bahan yang digunakan, kondisi lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok. Walaupun lingkungan kerja itu sendiri tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan yang menjalankan proses produksi tersebut. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif atau buruk dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk didirikan dengan keyakinan bahwa ingin merevolusi industri kemasan fleksibel dengan menciptakan produk hemat biaya dengan kualitas canggih saat merekayasa bahan sumber tanpa melupakan dampak lingkungan. Berusaha untuk menjadi yang terbaik di bidangnya, berkomitmen tinggi

terhadap layanan dan kualitas, memastikan bahwa setiap pelanggan puas dengan produk dan layanan, mulai dari pembelian hingga pengiriman barang ke pabrik atau gudang, kendala yang mungkin dapat menurunkan kinerja dari karyawan yakni pekerjaan yang diberikan atasan belum dapat dipahami dengan baik, pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan karyawan, pemberian waktu tidak sesuai dengan beban kerja, pemberian target pekerjaan yang belum jelas, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung juga menjadi potensi menyebabkan penurunan kinerja karyawan seperti penerangan yang kurang, sirkulasi udara, kebisingan ditempat kerja, keamanan kerja, adapun lingkungan kerja non fisik juga berpotensi terjadinya penurunan kinerja karyawan seperti pengawasan dari atasan, hubungan antar karyawan, komunikasi antar karyawan, dan perbedaan antar karyawan satu dengan karyawan lain.

KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ladjin dan rekan-rekannya (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu atau seni yang bertujuan untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dan komponen lainnya dengan cara yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Larasati (sebagaimana dikutip dalam Enny, 2018) juga mengungkapkan bahwa kehadiran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan, karena berperan dalam pengelolaan, pengaturan, pengawasan, dan penggunaan sumber daya manusia agar beroperasi dengan produktif, efektif, dan efisien guna mencapai sasaran perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, diperlukan fungsi manajemen secara berkala dan dibutuhkan penerapan secara tepat, karena setiap fungsi yang digunakan akan saling terkait dengan fungsi lainnya, seperti sebuah sistem yang saling menunjang, seperti fungsi manajemen pada umumnya, fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: 1) Perencanaan: Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan; 2) Pengorganisasian: Menyusun struktur organisasi dan hubungan tugas-tugas karyawan yang telah dipersiapkan; 3) Pengarahan: Mengarahkan karyawan agar bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan

masyarakat; 4) Pengendalian: Mengendalikan karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana; 5) Pengadaan Tenaga Kerja: Proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan; 6) Pengembangan: Proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan; 7) Kompensasi: Memberikan imbalan jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan; 8) Pengintegrasian: Kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan; 9) Pemeliharaan: Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap bekerja bersama perusahaan hingga pensiun. Pemeliharaan ini dilakukan melalui program kesejahteraan yang memperhatikan kebutuhan karyawan; 10) Kedisiplinan: Keinginan dan kesadaran untuk patuh terhadap peraturan perusahaan dan norma-norma sosial; 11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja: Berakhirnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan, bisa disebabkan oleh kehendak karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan sebab lainnya. Ladjin dkk (2022)

2. Beban Kerja

a. Pengertian beban kerja

Johari dan koleganya (2018) mengartikan beban kerja sebagai segala aktivitas yang melibatkan karyawan, termasuk waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, pandangan Yuniarsih dan Suwatno (seperti yang dikutip dalam Priyanto, 2018) menyatakan bahwa beban kerja merujuk pada sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja unit tersebut. Selanjutnya, Kasmir (sepaimana disebutkan dalam Budiasa, 2021) juga menyatakan bahwa beban kerja dapat diukur dengan membandingkan total waktu baku yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar

Berdasarkan berbagai definisi yang disajikan oleh para pakar, dapat dinyatakan bahwa beban kerja mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, beserta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut. Selain itu, beban kerja juga melibatkan

proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam batas waktu tertentu untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kerja unit tersebut. Selanjutnya, untuk mengukur beban kerja, dapat dilakukan dengan membandingkan total waktu baku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar yang telah ditentukan.

Secara keseluruhan, beban kerja merupakan persepsi yang dimiliki oleh pekerja tentang kegiatan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu dan usaha yang diberikan dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam pekerjaan.

2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Budiasa (2021), ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yakni:

1) Faktor eksternal:

Faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja (dikenal sebagai "*wring stressor*") meliputi: (1) Tugas fisik yang melibatkan situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja. Selain itu, faktor ini juga mencakup tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diterima, dan tingkat tanggung jawab pekerjaan; (2) Organisasi kerja, termasuk aspek masa kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenang; (3) Lingkungan kerja yang mencakup lingkungan fisik, biologis, dan psikologis di tempat kerja.

2) Faktor internal:

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai reaksi terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh ini disebut sebagai "*strain*," dan tingkat beratnya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal mencakup: (1) Faktor somatik, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan; (2) Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Dengan memahami faktor-faktor ini, kita dapat lebih memahami bagaimana beban kerja dapat mempengaruhi karyawan dan menyesuaikan lingkungan kerja untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih baik.

3. Indikator beban kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Budiasa (2021), indikator beban kerja yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Target yang harus dicapai: Pandangan individu tentang seberapa besar target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pandangan ini mencakup persepsi mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu; 2) Kondisi pekerjaan: Termasuk pandangan individu tentang kondisi pekerjaan mereka, misalnya kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat selama proses pengerjaan dan kemampuan untuk mengatasi kejadian yang tak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan; 3) Penggunaan waktu kerja: Waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi atau pekerjaan; 4) Standar pekerjaan: Persepsi individu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk perasaan yang muncul terkait dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Berdasarkan Budiasa (2021), lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang menjalankan tugas, dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut definisi dari Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja mencakup semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi, kondisi lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, serta memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap diri dan pekerjaan karyawan saat mereka sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada efisiensi dan kinerja yang lebih baik dari karyawan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar karyawan atau pekerja baik berbentuk secara fisik maupun non fisik terasa secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi pada karyawan atau pekerja tersebut saat melakukan pekerjaan.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Secara garis besar Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lestari, Sipayung dan Purba, (2022) Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan luar pekerjaan yang berpengaruh terhadap diri dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan seperti pencahayaan, temperatur, keindahan, kebisingan.

Bharata (2016), mengatakan beberapa jenis lingkungan fisik antara lain: (1). Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja Lampu atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja; (2). Kebisingan pada Pekerjaan yang Tepat Pekerjaan memerlukan konsentrasi, oleh karena itu kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sehingga produktivitas kerja meningkat; (3). Dekorasi Tempat Kerja Dekorasi berkaitan dengan perencanaan warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tetapi juga berkaitan dengan bagaimana mengatur tata letak, warna, peralatan, dan lain-lain untuk bekerja; (4). Musik di Tempat Kerja Musik dengan nada yang lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat menggugah dan merangsang karyawan untuk bekerja. Musik yang tidak pantas yang diputar di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja; (5). Keamanan di Tempat Kerja Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (SATPAM).

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Sipayung, dan Purba pada tahun 2022, lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai "segala kondisi yang terkait dengan interaksi kerja, termasuk hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, dan bawahan.". Wursanto (dalam Santoso and Rijanti, 2022)) mengatakan bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan di lingkungan kerja non fisik yakni: (1). Pengawasan: Pengawasan dilakukan secara terus menerus dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat; (2). Suasana kerja: Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi; (3). Sistem penghargaan: Sistem penghargaan sensitif terhadap kemanusiaan karena gaji merupakan hak yang diterima oleh karyawan atau kewajiban perusahaan untuk membayar; (4). Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan

kemampuan masing-masing anggota; (5). Adanya rasa aman dari anggota: Rasa aman yang dimaksud adalah rasa aman yang tercipta baik di dalam maupun di luar pelayanan; (6). Hubungan yang harmonis: Hubungan yang harmonis adalah hubungan yang lebih informal, penuh kekeluargaan antara atasan dan bawahan; (7). Anggota diperlakukan secara adil dan objektif: Beberapa hal tersebut kemudian dijadikan indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk menentukan lingkungan kerja non fisik yaitu: pelaksanaan, pengawasan, suasana kerja, sistem penghargaan, perlakuan, perasaan aman, hubungan antar individu, keadilan, dan objektivitas.

5. Indikator lingkungan kerja

Budiasa (2021) dalam penelitiannya menggunakan indikator penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, dan hubungan karyawan. Sementara itu, Nitisemito menyatakan indikator lingkungan kerja terdiri dari: 1) Suasana kerja: Kondisi sekitar karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas. Hal ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara individu yang ada di tempat tersebut; 2) Hubungan dengan rekan kerja: Hubungan yang harmonis dan bebas dari intrik di antara sesama rekan kerja. Keharmonisan hubungan ini merupakan faktor yang berpengaruh pada keinginan karyawan untuk tetap berada dalam satu organisasi; 3) Tersedianya fasilitas kerja: Ketersediaan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pekerjaan, termasuk fasilitas kerja yang lengkap dan mutakhir. Meskipun fasilitas tersebut tidak selalu baru, namun tetap menjadi penunjang dalam proses bekerja.

6. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja memiliki akar kata dari "*performance*" yang mengartikan prestasi kerja atau hasil kerja. Namun, konsep kinerja dapat lebih luas, mencakup tidak hanya hasil kerja tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. (Budiasa, 2021). Sedangkan Simamora (dalam Budiasa, 2021) menyebutkan kinerja karyawan adalah tingkatan para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan.

Johari et al. (2018) mendefinisikan kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada. (Pambudi, Saptaria dan Mahaputra., 2022) kinerja karyawan itu

merupakan hasil Seorang karyawan akan menunjukkan karakteristik-karakteristik tertentu dalam kaitannya dengan hasil kerja mereka.

Berdasarkan teori yang sudah ada tentang kinerja, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kasmir (dalam Budiasa, 2021) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu: 1) Keterampilan dan kompetensi; 2) Wawasan dan pengetahuan; 3) Perencanaan dan strategi kerja; 4) Karakter dan kepribadian individu; 5) Motivasi dalam bekerja; 6) Kepemimpinan yang dijalankan; 7) Gaya kepemimpinan yang diterapkan; 8) Budaya organisasi tempat bekerja; 9) Tingkat kepuasan kerja; 10) Faktor lingkungan kerja; 11) Loyalitas terhadap organisasi; 12) Komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab; 13) Tingkat disiplin dalam bekerja

c. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (sebagaimana dikutip dalam Budiasa, 2021), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: 1) Kualitas (mutu). Mengacu pada kualitas atau mutu dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu; 2) Kuantitas (jumlah). Menilai kinerja dari kuantitas atau jumlah aktivitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan; 3) Ketepatan Waktu. Melihat sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, sehingga memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya; 4) Efektivitas. Menilai sejauh mana karyawan dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal; 5) Pengawasan. Tingkat kinerja di mana karyawan dapat melaksanakan aktivitas pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan atau bimbingan dari atasannya; 6) Hubungan Antar Karyawan. Menggambarkan sejauh mana karyawan merasa percaya diri, memiliki niat baik, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya.

7. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian dari Tjibrata, Lumanaw dan Dotulang O.H (2017) yang berjudul Pengaruh beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi

pada PT. Sabar Ganda Manado) dalam penelitian tersebut ada pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad, Tewel dan Taroreh (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Fif Group Manado) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fif Group Manado.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Rendi santoso dan Sri (2022) yang berjudul Pengaruh Beban kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta) mendapat hasil berupa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pengemudi UPAS Dishub Provinsi Provinsi DKI Jakarta dengan kontribusi sebesar 34,0%

8. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tjibrata, Lumanaw dan Dotulang O.H (2017) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan (studi pada PT. Sabar Ganda Manado) mendapat hasil yakni secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Ahmad, Tewel dan Taroreh (2019) yang berjudul Pengaruh Stres kerja, beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Fif Group Manado) mendapatkan hasil yakni secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fif Group Manado.

Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rendi santoso dan Sri (2022) yang berjudul Pengaruh Beban kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta) mendapatkan hasil yakni lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pengemudi UPAS Dishub Provinsi Provinsi DKI Jakarta dengan kontribusi sebesar 38,1 %.

9. Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian dari Tjibrata, Lumanaw dan Dotulang O.H (2017) yang berjudul Pengaruh beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi

pada PT. Sabar Ganda Manado) dalam penelitian tersebut secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad, Tewal dan Taroreh (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Fif Group Manado) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fif Group Manado.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Peneliti ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang memenuhi standar-standar ilmiah, yang mencakup sifat konkret/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. (Balaka, 2022). Sugiyono (sebagaimana dikutip dalam Balaka, 2022) juga mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengambilan sampel secara acak menggunakan instrumen, serta melakukan analisis data dengan metode statistik.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Karunia Ultima Kemasan, yang berlokasi di Jl. Lengkong, Jatikalen, Ngasem, Kec. Jatikalen, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur 64392.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (sebagaimana dikutip dalam Okarina, Komang, Arin, & Ardana, 2022), populasi mengacu pada seluruh subyek yang akan diukur dan merupakan unit yang menjadi fokus penelitian. Sementara itu, menurut Prasetyo Bambang (2012), populasi diartikan sebagai kombinasi dari semua elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang dengan karakteristik yang serupa, dan menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena dianggap sebagai keseluruhan dari penelitian tersebut. Populasi tidak hanya mencakup jumlah subyek atau obyek tersebut, tetapi juga melibatkan ciri-ciri atau sifat yang melekat pada subyek atau obyek tersebut Sampel

adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. (Prasetyo Bambang, 2012). Peneliti menggunakan 76 sampel dari karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (sebagaimana dikutip dalam Fitria dan Ariva, 2018) menjelaskan bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan semua 76 karyawan dari PT. Karunia Ultima kemasan sebagai sampel penelitian.

5. Penentuan Jumlah Sampel

Menurut Arikunto (dalam Angraini, 2019) bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruhnya dijadikan sampel. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh karena jumlah dari karyawan PT. Karunia Ultima kemasan sejumlah 76 orang hal ini menurut teori diatas disarankan menggunakan seluruh populasi dikarenakan kurang dari 100. Dalam hal ini yang menjadi populasi untuk penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan yang memiliki jumlah 76 orang pada bulan Maret 2023.

6. Teknik Pengumpulan

a. Wawancara; b. Observasi; c. Kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas Beban Kerja

Pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) dari variabel Beban Kerja dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai Korelasi (*Pearson Corellation*) dengan [sig. (2-tailed)] lebih kecil dibawah taraf signifikan (α) sebesar 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) dari variabel Lingkungan Kerja dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai Korelasi (*Pearson Corellation*) dengan [sig. (2-tailed)] lebih kecil dibawah taraf signifikan (α) sebesar 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) dari variabel Kinerja dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai Korelasi (*Pearson Corellation*) dengan [sig. (2-tailed)] lebih kecil dibawah taraf signifikan (α) sebesar 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

4. Uji Reliabilitas

Cronbach's alpha untuk variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja melebihi 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut dapat dianggap reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel dalam penelitian.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil untuk uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp Sig lebih besar 0.05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan sebagai persyarat dalam analisis kolerasi atau regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah: Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah linear; Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah tidak linear

Dari informasi yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen menunjukkan hubungan linear dengan variabel dependen. Dengan demikian, asumsi uji linieritas terpenuhi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan VIF (variance inflation factor). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Dari data output uji multikolinieritas yang diperoleh dapat diamati bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah 1.223, yang berada di bawah batas 10. Selain itu, nilai Tolerance adalah 0.818, yang lebih besar dari nilai batas 0.10. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas yang terjadi pada data penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan informasi yang diperoleh terlihat bahwa plot tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Regression Standardized Predicted Value. Berdasarkan grafik ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala Heteroskedastisitas yang terjadi dalam data penelitian ini.

6. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = Y = 7.999 + 0,466X_1 + 0,237X_2$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa: Nilai konstanta sebesar 7.999 artinya Jika Beban kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) nilainya tetap maka, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 7.999; Koefisien regresi Beban kerja (X1) sebesar 0,466 bernilai positif, hal ini berarti Bila variabel Beban kerja (X1) bertambah satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebanyak 0,466 dengan perkiraan variabel yang lain konstan; Koefisien regresi Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,237 bernilai positif, hal ini berarti Jika variabel Lingkungan Kerja (X2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,237 dengan perkiraan variabel yang lain kontinu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian pada PT. Karunia Ultima Kemasan menunjukkan bahwa adanya korelasi antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan: 1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja secara parsial dengan kinerja karyawan di PT. Karunia Ultima Kemasan Jaticalen Nganjuk, dengan taraf signifikansi $0,000 > 0,05$; 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja secara parsial dengan kinerja karyawan di PT. Karunia Ultima Kemasan Jaticalen Nganjuk, dengan taraf signifikansi $0,000 > 0,05$; 3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dengan kinerja karyawan di PT. Karunia Ultima Kemasan Jaticalen Nganjuk, dengan taraf signifikansi $0,000 > 0,05$.

Saran

1. Teoritik

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dalam memahami hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Bagi para peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lain untuk mengukur kinerja karyawan pada PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk, selain variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

2. Praktis

Bagi manajemen PT. Karunia Ultima Kemasan, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merencanakan strategi untuk pengembangan SDM dengan cara memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Angraini, E. D. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi*. 10(November), 109–115. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i2.172>
- Budiasa, i K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada* (Issue August).
- Kompensasi, P., Dan, P. K., Pambudi, M. A., & Saptaria, L. (2022). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Ii / I*. 1(4).
- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *Www.Penerbitwidina.Com* [Www.Penerbitwidina.Com](http://www.Penerbitwidina.Com).
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL -HIDAYAH Laras. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.349>
- Marcella Devina Santoso, Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *E-QIEN Ekonomi Bisnis Manajemen, Universitas Stikubank*, 11(1), 926 – 935. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729%0Ahttps://jurnal.ubd.ac>

id/index.php/pros/article/download/729/451

Prasetyo Bambang, J. M. L. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Rendi santoso, M., & Sri, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>

Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>