

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SURYA PERDANA AGUNG PEKANBARU

Lamin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: lamin@slecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Uji hipotesis 1 diperoleh nilai t hitung variabel beban kerja sebesar 7,339 sedangkan untuk nilai t tabel sebesar 2,048. maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru. Uji hipotesis 2 diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 1,372 sedangkan untuk nilai t tabel sebesar 2,048. maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru. Hasil R Square sebesar 0,571 (57,10%) menerangkan bahwa kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru dipengaruhi beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 57,10%

Keywords: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Karyawan mempunyai peranan penting dalam menjalankan aktivitas organisasi, baik sebagai perencana, maupun sebagai pelaksana kegiatan dalam suatu organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Apabila beban pekerja melampaui kemampuan pekerja maupun di bawah kemampuan seorang pekerja maka dapat mengakibatkan stress. Apabila stres terjadi dalam bekerja maka dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah

segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. PT Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan Spare Part kendaraan bermotor di Kota Pekanbaru yang memerlukan karyawan yang penuh semangat dan loyalitas tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen PT Surya Perdana Agung Pekanbaru

Tabel 1: Data Penjualan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan (Milyar Rupiah)	Realisasi Penjualan (Milyar Rupiah)	Persentase (%)
2015	32	1,50	1,24	82,67
2016	32	1,60	1,28	80,00
2017	30	1,70	1,36	80,00
2018	30	1,80	1,55	86,11
2019	30	1,90	1,59	83,68

Sumber: PT SPA 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan diukur secara kuantitatif tidak pernah mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Tidak tercapainya realisasi reparasi adalah salah satu indikator kinerja

karyawan belum maksimal secara keseluruhan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru

Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutarto (2012:122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. Menurut Munandar (2012:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam memperkirakan beban kerja karyawan pada suatu unit tertentu, seorang pemimpin atau manajer harus mengetahui hal-hal berikut ini, Soleman (2011:85) :

- a. Berapa banyak pelanggan yang dimasukkan ke unit per hari, bulan atau tahun.
- b. Kondisi pelanggan di unit tersebut.
- c. Rata-rata pelanggan yang ditangani.

- d. Tindakan penunjang baik secara langsung dan tak langsung yang dibutuhkan masing-masing pelanggan.
- e. Frekuensi dari masing-masing tindakan penunjang yang harus dilakukan.
- f. Rata-rata waktu yang dibutuhkan dari masing-masing tindakan penunjang baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut Tarwaka (2011:131) indikator beban kerja yang dihubungkan dengan pekerjaan karyawan, yaitu :

1. Beban waktu (*Time load*)
Yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja yang akan mempengaruhi baik atau tidaknya suatu pekerjaan.
2. Beban usaha mental (*Mental effort load*)
Yaitu menunjukkan banyaknya usaha mental, kesabaran dan keuletan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*Psychological stress load*)
Yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kelelahan dan frustrasi yang menjadi beban dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting, karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai (2011:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. Sedarmayanti (2011:21) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sunyoto (2013:44-47),

faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi antara lain:

- a. Hubungan karyawan
- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- c. Peraturan kerja
- d. Penerangan
- e. Sirkulasi udara
- f. Keamanan.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan, Dengan penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para pekerja dalam melakukan aktivitas.
- b. Suhu udara, yaitu kelembaban udara dan juga sirkulasi udara.dengan udara yang segar dan selalu berganti tentunya akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
- c. Suara bising, Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja,sehingga perlu adanya ketenangan bersama yang bisa membuat tempat bekerja lebih nyaman.
- d. Penggunaan warna, Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah dan semangat kerja para pegawai dan pekerja di dalam ruangan tersebut.
- e. Ruang gerak, penataan ruangan dan penataan peralatan sangat menentukan semangat kerja karyawan
- f. Keamanan bekerja, kondisi rasa aman dan nyaman dalam bekerja.
- g. Hubungan antar pegawai, saling menjaga hubungan baik dan juga kerja sama antar para karyawan

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2012:1) manajemen merupakan suatu proses menggunakan sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning* (perencanaan) dan *decision making*, *organizing*

(perorganisasian), *leading* (memimpin) dan *controlling* (pengendalian).

Menurut Gibson dalam Khaerul Umam (2011:190) ada tiga faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja yaitu :

- a. Fakto individual. Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demogrifi seseorang.
- b. Faktor psikologis. Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi. Struktur organisasi, design pekerjaan, kepemimpinan dan system penghargaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, (Emron, 2016:195) :

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari prespsi karyawan terhadap kwalitas karyawan yang dihasilkan serta kesempurnan terhadap keerampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Penggunaan waktu, berhubungan dengan kehadiran, pekerjaan diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang erseada untuk aktivitas lain.
- d. Kerja sama merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai hubungan kerja dengan karyawan lain dengan baik dan hubungan karyawan terhadap pimpinannya secara baik juga.

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Surya Perdana Agung Pekanbaru yang dilaksanakan dari bulan Maret 2020 sampai bulan Mei 2020.

Sampel

Menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan objek

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

penelitian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT SPA yang berjumlah 30 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100 (Suharsimi Arikunto, (2010:174). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang.

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Arikunto (2010:12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya, dengan pengukuran variabel menggunakan skala liker's yang dikelompokkan dengan skor interval menggunakan 5 kategori yaitu : Sangat setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (CS) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1.

HASIL

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan memprediksi variabel terikat. Berikut hasil output SPSS

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.931	5.688		11.591	.000
	beban_kerja	-.773	.105	-.787	-7.339	.000
	lingkungan_kerja	.090	.066	.147	1.372	.178

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Hasil Olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 65.931 + -0.773X_1 + 0.090X_2$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 65.931 artinya tanpa adanya beban kerja dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru tetap 65.931 satuan.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar -0,773 menunjukkan arah hubungan yang negatif. yaitu jika variabel beban kerja meningkat satu-satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,773 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,090 menunjukkan arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel lingkungan kerja meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru sebesar 0,090 satuan.

Uji Hepotesis Secara Parsial

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan signifikansi 0,05 adalah :

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel beban kerja sebesar 7,339 sedangkan untuk nilai t_{tabel} sebesar 2,048. maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 1,372 sedangkan untuk nilai t_{tabel} sebesar 2,048. maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru

Uji Hepotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama- sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama- sama terhadap variabel kinerja karyawan

Tabel 3. Uji_F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611.339	2	305.670	26.943	.000 ^a
	Residual	419.761	37	11.345		
	Total	1031.100	39			

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, beban_kerja
b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil regresi berganda dari tabel di atas menunjukkan nilai Sig. Sebesar $0,00 < 0,05$, pada tingkat kesalahan 5%. Atau nilai F_{hitung} sebesar 26,943 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru Koefisien determinasi ini digunakan untuk melihat kontribusi atau pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.571	3.36822

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, beban_kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Adjuster R Square sebesar 0,571 atau 57,10% yang memiliki arti bahwa besarnya pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru sebesar 57,10%.

SIMPULAN

Dari uji Anova dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru, dari uji t dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kedua. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Edison, Emron 2016 *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta, Bandung
- Khaerul. Umam. 2011 *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sedarmayanti,. 2011. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung, Mandar Maju.
- Rivai, Veithzal. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan PT. Raja Grafindo Persada*. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Supranto, J. 2010. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh jilid 2. Erlangga. Jakarta
- Tarwaka 2011, *Ergonomi Industri*, Harapan Press, Solo
- Wijono, Sutarto. 2012. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Kencana : Jakarta
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. PT. Rajagrafindo Persada: Bandung