

## **MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN MELALUI ANALISIS LINGKUNGAN DAN BEBAN KERJA**

**Purwatiningsih**

Universitas Pamulang, Banten  
dosen00972@unpam.ac.id

**Submitted:** 10<sup>th</sup> March 2019/ **Edited:** 25<sup>th</sup> June 2019/ **Issued:** 01<sup>st</sup> July 2019

**Cited on:** Purwatiningsih. (2019). MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN MELALUI ANALISIS LINGKUNGAN DAN BEBAN KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 301-310.

DOI: 10.5281/zenodo.3269372

<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269372>

### **ABSTRACT**

Inability to compete in the globalization is company failure in developing HR. Therefore, a study should be made factors that affect employee performance. This study aims to analyze the influence of work environment and workload on employee performance of PT Kesuma. The data collection technique of this research uses the questionnaire with a measurement scale of research variables such as the Likert scale for the Working Environment variable (X1), Workload (X2) and Performance (Y) as a form of respondent's approval level or disagreement to a series of questions that measure an object. The population of this research was based on all PT Kesuma personnel totaling 275 people. The sample used is based on the calculation of Slovin formula as many as 163 respondents (PT Kesuma personnel). The data analysis method uses validity and reliability test, classical assumption test, simultaneous test, partial test and determination test. The results of the study show that both partial and simultaneous, work environment and workload have a significant effect on performance. For optimal employee performance, PT Kesuma first builds a comfortable work environment.

**Keywords: Work Environment, Workload, Performance**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor pencapaian tujuan dalam berbagai kegiatan di suatu organisasi. Hal ini mendorong kesadaran bagi suatu organisasi untuk memperhatikan pengelolaan (manajemen) sumber daya manusia agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi sehingga kinerjanya selaras dengan standar organisasi. Penyelenggaraan pengelolaan dunia kerja pada dasarnya menitikberatkan pada upaya memaksimalkan potensi SDM dalam mencapai tujuan organisasi atau sering disebut dengan kinerja/prestasi kerja (Ngantung, 2015).

Lingkungan kerja (*work environment*) merupakan faktor penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Purnomo (2018) dinamika perubahan lingkungan strategis merupakan konsekuensi dari perubahan zaman yang harus diantisipasi sedini mungkin. Lingkungan strategis yang dimaksud adalah sebagai lingkungan sosial, politik, ekonomi, dan teknologi yang perlu diintegrasikan ke dalam dimensi yang lebih kontekstual seperti lingkungan kerja (Oktrima 2018). Menurut Sugiarti (2018) perlunya menitikberatkan kinerja pegawai dalam suatu pekerjaan, di mana kinerja yang baik hanya dapat diupayakan dengan menciptakan budaya kedisiplinan, kepemimpinan yang dapat diteladani, dan lingkungan kerja yang mendukung emosi dan motivasi pekerja atau karyawan. Leblebici (2012) memperkirakan bahwa pengembangan desain fisik lingkungan kerja dapat meningkatkan 5% hingga 10% produktivitas pekerja. Masalah-masalah lingkungan kerja yang didasarkan pada emosi dan suasana berupa ketidaknyamanan dalam bekerja yang diperinci menjadi beberapa hal seperti kurang bijaknya atasan dalam memberikan teguran terhadap bawahan yang melakukan kesalahan, minimnya pujian yang diberikan bawahan yang berhasil menyelesaikan tugas pekerjaannya, dan kenaikan gaji yang belum sepenuhnya selaras dengan Perjanjian Kerja Bersama (Murtiyoko, 2016).

Beban kerja (*workload*) memiliki pengaruh terhadap masyarakat dalam suatu organisasi atau dunia kerja. Beban kerja tidak hanya dipahami sebagai sumber tekanan mental bagi karyawan, tetapi dapat berakibat lahirnya stres yang berarti keadaan pikiran yang aktif di mana manusia menghadapi peluang dan kendala. Kausalitas beban kerja dan stres kerja yang bersumber dari lingkungan kerja merupakan dua hal yang perlu diperhatikan untuk pemenuhan tujuan organisasi, tempat kerja, atau perusahaan yang menitikberatkan pada karyawan atau pekerja.

Lingkungan kerja dan beban kerja merupakan bagian integral dalam dunia pekerjaan (*work*). Menurut Sekar (2011) hubungan antara pekerjaan, tempat kerja dengan peralatan kerja, dan tempat kerja itu sendiri menjadi bagian integral dalam suatu pekerjaan itu sendiri. Tempat kerja yang baik akan membentuk suasana lingkungan pekerjaan yang baik juga sehingga mampu mempengaruhi psikologi pekerja dalam memandang tugas pekerjaannya sebagai sesuatu yang tidak membebani atau membuatnya stres. Perlu adanya upaya kinerja yang efektif hanya dapat dihasilkan dari pikiran dan perasaan pekerja yang memandang pekerjaan tersebut bukan sebagai suatu

beban atau faktor pendorong stres. Upaya kinerja yang dimaksud tentu mempertimbangkan lingkungan kerja yang kondusif antar karyawan dan antar pimpinan dengan bawahan; dan perlunya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Effendy dan Fitria, 2019).

## **LANDASAN TEORI**

Kinerja karyawan adalah instrumen keberhasilan organisasi. Kinerja juga menjelaskan bagaimana keadaan sesungguhnya organisasi, apakah maju atau mundur, apakah berkembang atau stagnan, dan lain sebagainya. Begitu pentingnya kinerja, maka organisasi berupaya keras mendorong sumber daya manusia yang ada untuk mencapainya. Hal tersebut menegaskan, bahwa kinerja adalah prestasi kerja karyawan di dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hasil penelitian Potu (2013) menyatakan kinerja adalah bagian nyata dari pelaksanaan visi dan misi organisasi, tercapainya kinerja menjelaskan tercapainya visi dan misi, oleh sebab itu kinerja menjadi penting. Menurut Murti dan Srimulyani (2013), perusahaan hanya peduli pada kinerja karyawan, adapun balas jasa dan peralatan kerja adalah alat yang digunakan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja tinggi. Oleh sebabnya itu, perusahaan berupaya menghadirkan semaksimal mungkin faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja diduga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Arti mempengaruhi yang dimaksud adalah, bahwa lingkungan kerja mempengaruhi keadaan psikologi karyawan misalnya, perasaan senang, semangat, puas, nyaman, pikiran tenang dan lain sebagainya. Kondisi tersebut hanya di dapat melalui lingkungan kerja. Sejujurnya, karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan sangat melibatkan keadaan emosionalnya, meskipun tidak pernah ditampakkan. Meski pada prakteknya, emosional itu terpengaruhi oleh keadaan sekitar. Hasil penelitian Arianto (2013) mengemukakan, lingkungan adalah faktor eksternal. Artinya, banyak organisasi yang tidak menganggap lingkungan kerja sebagai bagian dari kinerja karyawan, namun sesungguhnya keadaan tersebut adalah yang paling bersentuhan dengan cara kerja karyawan. Maka tidak heran, jika tiba-tiba sikap karyawan berubah menyenangkan atau acuh, mendadak bahagia atau malas, mendadak optimis atau pesimis, dan lain

sebagainya. Hal senada dikemukakan oleh Sofyan (2013), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maksudnya adalah faktor luar organisasi yang berpengaruh kuat terhadap kegiatan sehari-hari karyawan adalah lingkungan. Oleh karenanya, penting organisasi atau perusahaan mengambil alih lingkungan sebagai bagian utama di dalam membangun kinerja.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Secara sederhana beban kerja (*workload*) dipahami sebagai suatu tekanan di dalam bekerja, baik berupa fisik, mental maupun pikiran. Dalam pengertian lain, beban kerja diartikan sebagai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental seperti mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi masalah, mengatasi peristiwa yang tidak terduga, dan membuat keputusan terkait pekerjaan yang cepat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2013) mengemukakan, beban kerja tidak sepenuhnya negatif, namun kesalahan utamanya adalah cara lingkungan merespons terlalu berlebihan, sehingga mengakibatkan gangguan mental. Menurut Sitepu (2013), beban kerja adalah masalah yang paling sulit bagi kinerja. mengingat efek dari beban kerja adalah psikologi, tentu akan berdampak pada cara kerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karenanya, hal yang paling bijak adalah organisasi membangun sebuah budaya kerja yang humanis. Artinya, budaya dibangun sebagai perantara terbangunnya suatu hubungan industrial yang nyaman melalui komunikasi dan interaksi efektif. Hal tersebut, akan terwujud dalam sebuah sikap dan perilaku kerja yang memandang setiap karyawan adalah bagian keluarga organisasi yang harus diperhatikan (Anita, Aziz, & Yunus, 2013).

## **METODE PENELITIAN**

Kaidah yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstruk deduktif. Di mana kaidah umum digunakan untuk menguji objek yang khusus, sehingga pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Kesuma yang berjumlah sebanyak 275 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Jumlah sampel dalam penelitian mengacu pada rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 163. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda dengan tahapan

analisis terdiri dari deskriptif, validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji simultan, uji parsial dan uji koefisien determinasi.

## **HASIL PENELITIAN**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja dipersepsikan baik. Temuan ini menegaskan, sesungguhnya apa yang terjadi saat ini di PT Kesuma berjalan seperti biasa. Para karyawan bekerja mengikuti SOP yang ditetapkan. Namun demikian, ada hal-hal yang terkadang mengganggu kinerja karyawan. Misalnya adanya perselisihan antar karyawan dan dengan pimpinan. Kemudian cara komunikasi pimpinan yang menekan, membuat karyawan kurang nyaman di dalam bekerja, dan lain sebagainya. Artinya, sampai sejauh ini karyawan tetap berusaha menjalankan tugas sebagaimana mestinya, namun di sisi lain para karyawan menyadari bahwa selama 30 hari bekerja bukan berarti tanpa hambatan. Adanya masalah-masalah seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tekanan dari pimpinan membuat kinerja karyawan selama periode tersebut menjadi kurang maksimal. Oleh karenanya, penting bagi PT Kesuma untuk melihat hal-hal kecil secara cermat mengenai keadaan karyawan di dalam menjalankan tugas.

Hal-hal yang perlu dipertimbangkan di antaranya:

1. Gaya komunikasi pimpinan (menekan dan absolut)
2. Cara pimpinan mengorganisasikan bawahan (menekan dan absolut)
3. Cara karyawan bekerja sama (interaksi antar karyawan)
4. Cara kerja dan hasil kerja (sikap, perilaku dan tugas yang diemban baik berupa kinerja maupun produktivitas kerja)
5. Timbal balik

Hal-hal yang perlu dibangun di antaranya:

1. Menjadikan lingkungan kerja sebagai aspek prioritas perusahaan
2. Memberikan pelatihan tentang tata cara berkomunikasi, berinteraksi dan membangun peradaban organisasi yang humanis
3. Membangun struktur pemecahan masalah melalui sistem kepemimpinan melibatkan bawahan
4. Disampaikannya visi dan misi organisasi secara masif dan terstruktur

5. Membangun sistem manajemen terkendali (optimalisasi fungsi-fungsi manajemen melalui pengendalian penuh)

**Tabel 1. Uji Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2633,076	2	1316,538	115,259	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1827,587	160	11,422		
	Total	4460,663	162			

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan analisis di atas, maka dapat dikemukakan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, keberadaan lingkungan kerja dan beban kerja saat ini memiliki andil yang besar terhadap peningkatan kinerja. Perlu kiranya, perusahaan melihat lingkungan kerja dan beban kerja sebagai isu penting di dalam pembahasan manajemen. Adapun hal mendasar yang dapat dilakukan adalah membangun budaya organisasi berbasis karakteristik. Artinya, lingkungan kerja dibangun dengan pendekatan humanis strategis (sesuai visi dan misi organisasi), dengan menciptakan komunikasi dan interaksi efektif melalui pimpinan kerja, dengan demikian diharapkan beban kerja dapat berubah menjadi suatu kebaikan bagi karyawan itu sendiri. Misalnya meningkatnya pengetahuan, meningkatnya keterampilan kerja dan meningkatnya kesejahteraan.

**Tabel 2. Uji Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,815	3,298		3,279	,001
	Ling_Kerja	,197	,038	,346	5,166	,000
	Beb_Kerja	,595	,081	,495	7,390	,000

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan analisis di atas, diketahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,197. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja secara matematis/statistik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengisyaratkan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan yang menyenangkan untuk bekerja, seperti rekan kerja saling membantu, pimpinan menghargai bawahan, organisasi berlaku adil melalui penerapan kebijakan dan aturan.

Berdasarkan analisis di atas, diketahui beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,595. Maksud dari temuan ini adalah,

bahwa benar beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun, hal yang perlu diperhatikan adalah, beban kerja yang dimaksud adalah suatu tugas atau pekerjaan yang berakibat pada menambahnya pengetahuan, meningkatnya keahlian, bertambahnya pendapatan dan meningkatnya jabatan. Sedangkan beban kerja yang buruk adalah beban kerja yang melahirkan kecemasan dan perasaan takut, seperti ucapan diskriminasi dari rekan kerja, ucapan kasar dari pimpinan, minimnya perhatian perusahaan dan lain sebagainya.

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 <sup>a</sup>	,590	,585	3,380

Sumber: Data Penelitian, 2018

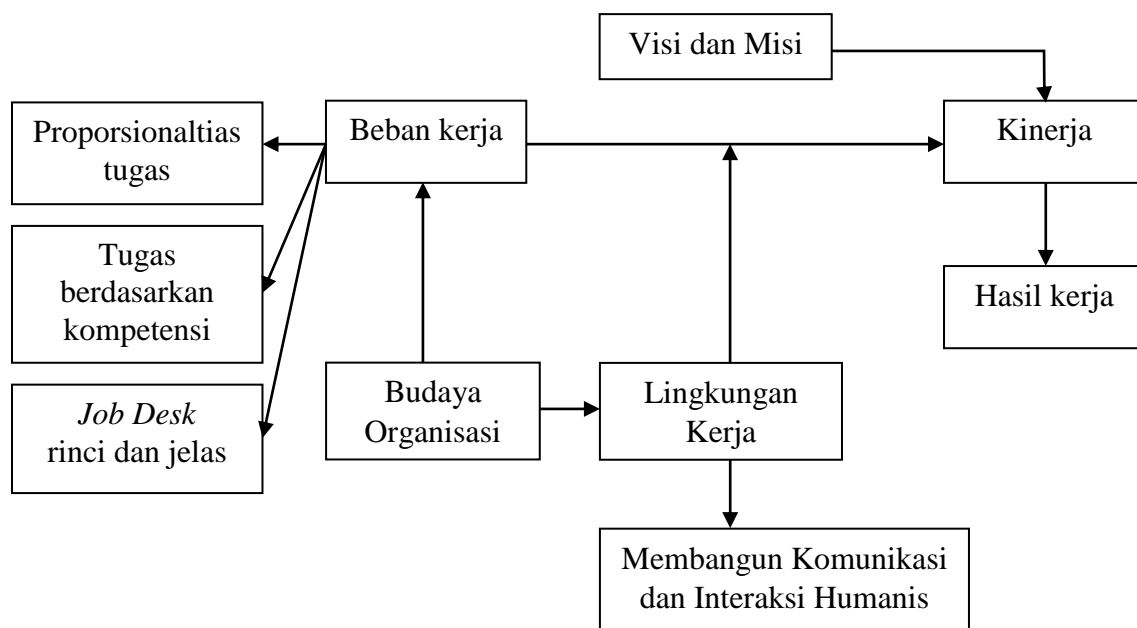
Nilai Koefisien Korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yang besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,768. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>) dengan variabel Kinerja (Y) adalah kuat. Nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0,590 yang berarti bahwa sebesar 59,0% Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya 41,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Temuan ini menegaskan bahwa peran lingkungan kerja dan beban kerja di dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat penting. Artinya, cara melakukan pekerjaan harus sesuai dengan SOP yang berlaku dan dapat mencapai target-target yang ditetapkan (visi dan misi) melalui penugasan kerja yang proporsional dan berdasarkan kompetensi setiap SDM. Selain itu, perlu memperkuat lingkungan kerja yang suportif. Artinya, terbangun kerja sama tim yang solid, antar karyawan saling bekerja sama dan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Sehingga, melahirkan suatu keadaan kerja yang kondusif, di mana kehangatan dan keakraban sebagai sebuah keluarga besar terbangun (budaya organisasi). Dengan demikian, organisasi dibangun bersama dengan semangat yang sama yaitu mencapai tujuan yang ditetapkan, agar bahagia bersama.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan, secara statistik lingkungan kerja dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini memberikan isyarat, bahwa keadaan kinerja karyawan saat ini dapat dipengaruhi dan dijelaskan oleh lingkungan dan beban kerja. Oleh karenanya, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Arti kondusif adalah perusahaan menciptakan lingkungan kerja dengan membangun pola komunikasi efektif. Arti efektif adalah pimpinan sebagai penggagas dan teladan di dalam memberikan contoh-contoh tata cara berbahasa yang santun, tegas dan jelas. Isyarat lain, bahwa beban kerja yang selama ini terjadi adalah akibat buruknya cara menyikapi dan mengatasi masalah. Karyawan selalu dijadikan bahan bulan-bulanan, bukan mencari solusi bersama. Oleh karenanya, perlu pihak perusahaan membangun pola kerja bersama yang solid, di mana pimpinan adalah inisiator di dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan, dan menjadikan seluruh karyawan sebagai entitas di dalam penyelesaiannya berdasarkan proporsionalitas dan profesionalitas kerja.

Hasil analisis mengemukakan rekomendasi, agar kinerja meningkat secara maksimal maka perlu memperhatikan aspek beban kerja sebagai prioritas perbaikan. Berikut diagram rekomendasi.



**Gambar 1. Rekomendasi Penelitian**



## DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67-77.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(1), 49-61.
- Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: case study of a bank in Turkey. *Journal of Business, Economics*, 1(1), 38-49.
- Mudayana, A. A. (2013). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2).
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Murtiyoko, Heri (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(4), 117-128.
- Ngantung, Gabriela R., (2015). The Effect of Job Stres, Workload and Work Environment on Employee Turnover (Case Study at PT Hasjrat Abadi Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 851-861.
- Oktrima, Bulan (2018). Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia, dan Keuangan*, 6(4), 1-11.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Purnomo, Sigit (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Perencanaan Karir serta Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Panca Putra Madani. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia, dan Keuangan*, 6(3), 38-48.
- Sekar, C. (2011). Workplace Environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business System International Systems*, 1(1), 1-15.

- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sugiarti, Endang (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia, dan Keuangan*, 6(3), 49-58.