



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location

¹Nur Amanah, ²Sri Sukapti

nuramnh23@gmail.com¹ dosen02318@unpam.ac.id²
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Received ...2024 | Revised ...2024 | Accepted ...2024
**Korespondensi Penulis*

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of workload and work environment on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Parung Branch Division Location. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 61 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were employees of PT. Indomarco Prismatama Parung Branch Location Division and the number of saturated samples was 61 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that workload has a significant negative effect on employee performance with a coefficient of determination value of 67.8% and the hypothesis test obtained t count > t table or (-6,694 > -2,000). The work environment has a significant negative effect on employee performance with a coefficient of determination value of 44.0% and the hypothesis test obtained t count > t table or (-5,444 > -2,000). Workload and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 52.069 - 0.212X₁ - 0.121X₂, the coefficient of determination value is 58.3% while the remaining 41.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value > F table or (40.515 > 3.15).

Keywords: Workload; Work environment; Employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location dan jumlah sampel jenuh berjumlah 61 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(-6,694 > -2,000)$. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(-5,444 > -2,000)$. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 52,069 - 0,212X_1 - 0,121X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,515 > 3,15)$.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya yang profesional merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap perusahaan akan mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar perusahaan dapat berkembang dan terjadi keseimbangan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Menurut Mangkunegara (2019) "sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar". Suatu perusahaan dikatakan dapat mengikuti perkembangan bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang didapatkan oleh perusahaan tersebut, tetapi ada faktor pendukung lain yaitu salah satunya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

PT. Indomarco Prismatama cabang Parung adalah perusahaan swasta nasional pengelola jaringan mini market Indomaret dengan tujuan perusahaan bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail (mini market) serta mengadakan kerja sama dengan masyarakat dan badan usaha yang ingin membuka usaha dalam bidang perdagangan dengan sistem waralaba yang berada di wilayah Parung. Terdapat banyak divisi yang membantu menjalankan fungsi dan tujuan perusahaan pada PT Indomarco Prismatama cabang Parung seperti distribution center, area, finance regular, finance franchise, accounting and tax franchise, EDP dan BIC, personal and general affair, development and location.

Divisi location merupakan divisi yang berfokus terhadap pengelolaan lokasi atau kantor perusahaan di berbagai wilayah. Divisi ini bertanggung jawab mengurus hal-hal terkait pemilihan lokasi, perawatan fasilitas, keamanan, dan administrasi kantor atau lokasi baru, serta dapat berperan dalam merencanakan ekspansi lokasi baru, mengelola sewa tempat, dan memastikan lingkungan kerja di setiap lokasi memadai untuk mendukung produktivitas karyawan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja sebagai ekspresi tingkah laku kerja baik dari pegawai dan kemampuan untuk mencapai setiap tujuan yang dianggap sebagai suatu prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam organisasi dan pengembangan baik pada sektor publik, kemampuan karyawan untuk mencapai target, kontribusi secara efektif, dan memenuhi tujuan organisasi sebagai faktor penentu keberhasilan. Pemahaman yang mendalam tentang kinerja karyawan menjadi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan manajemen organisasi. Tingkat kinerja yang tinggi dapat membantu perusahaan mencapai efisiensi, pertumbuhan, dan daya saing yang lebih baik di pasar dan kinerja yang rendah atau masalah dalam manajemen kinerja karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan biaya operasi, dan bahkan menurunkan kepuasan pelanggan. Berikut data kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location tahun 2021 - 2023:

Tabel 1: Data Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location Tahun 2021 - 2023

Performance Buka Toko							
Tahun		2021		2022		2023	
	Team	Target	Realita	Target	Realita	Target	Realita
<i>Reguler</i>	5	24	19	24	12	24	21
<i>Franchise</i>	5	12	12	12	3	12	13
<i>Jumlah</i>	10	36	31	36	15	36	34
<i>Toko tutup</i>			-8				
<i>Total</i>	10	36	23	36	15	36	34

Sumber: PT. Indomarco Prismatama, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, merupakan hasil kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang

Parung Divisi *Location* dapat diketahui bahwa dari tahun 2022 target yang diberikan kepada karyawan yang beranggotakan 10 team tidak tercapai. Seperti tahun 2021 target yang diberikan yaitu 36 toko tetapi realisasinya hanya membuka 23 toko diakibatkan adanya toko yang tidak dapat dipertahankan sebanyak 8 toko. Lalu pada tahun 2022 target yang diberikan sebanyak 36 tetapi hanya mencapai target sebanyak 15 toko. Pada tahun 2023 target yang diberikan sebanyak 36 tetapi hanya mencapai 34 toko. Maka berdasarkan data tersebut peneliti ingin mengetahui penyebab terjadinya tidak tercapainya target kinerja PT. Indomarco Prismatama cabang Parung Divisi *Location*.

Fenomena terkait menurunnya kinerja sesuai kondisi yang terjadi selama ini, diduga akibat dari beban kerja karyawan yang terlalu tinggi. Beban kerja merupakan tugas atau kewajiban yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atau pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada seorang individu, departemen, atau organisasi dalam suatu periode waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun non fisik serta akan menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Berdasarkan wawancara penulis dengan karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Parung pada divisi *location* ternyata beban kerja yang harus dijalankan oleh karyawan sangat besar, sehingga karyawan merasa beban kerja yang diberikan terasa berat. Dari hasil presurvey yang dilakukan, beban kerja pada PT. Indomarco Prismatama cabang parung pada divisi *location*, target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, standar pekerjaan terlalu tinggi sehingga menyebabkan karyawan kelelahan sehingga kinerja kurang maksimal.

Selain itu, faktor lain yang diduga menjadi penyebabnya adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung yang masih memerlukan pengelolaan dan penataan kembali, karena masih banyak karyawan yang merasa kurang nyaman bekerja di lingkungan kerja, hal tersebut yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan kegiatan presurvey juga diperoleh gambaran bahwa lingkungan kerja yang telah dilakukan kepada 20 karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Parung divisi *location* disimpulkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang nyaman terhadap lingkungan kerja, seperti tempat makan, kamar mandi, kebersihan ruangan serta suhu ruangan yang digunakan masih membuat karyawan merasa kurang nyaman.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kusisioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Beban Kerja

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,865	0,2126	Valid
KX1-2	0,835	0,2126	Valid
KX1-3	0,730	0,2126	Valid
KX1-4	0,886	0,2126	Valid
KX1-5	0,886	0,2126	Valid
KX1-6	0,905	0,2126	Valid
KX1-7	0,851	0,2126	Valid
KX1-8	0,625	0,2126	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 61 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 61 - 2 = 59$ maka didapat r tabel sebesar 0,2126. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel beban kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,2126$.

Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,764	0,2126	Valid
KX2-2	0,795	0,2126	Valid
KX2-3	0,615	0,2126	Valid
KX2-4	0,707	0,2126	Valid
KX2-5	0,770	0,2126	Valid
KX2-6	0,868	0,2126	Valid
KX2-7	0,815	0,2126	Valid
KX2-8	0,693	0,2126	Valid
KX2-9	0,677	0,2126	Valid
KX2-10	0,739	0,2126	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 61 - 2 = 59$ yaitu 0,2126. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,419	0,2126	Valid
KY-2	0,701	0,2126	Valid
KY-3	0,484	0,2126	Valid
KY-4	0,554	0,2126	Valid
KY-5	0,561	0,2126	Valid

<i>KY-6</i>	<i>0,589</i>	<i>0,2126</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-7</i>	<i>0,548</i>	<i>0,2126</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-8</i>	<i>0,536</i>	<i>0,2126</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-9</i>	<i>0,589</i>	<i>0,2126</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-10</i>	<i>0,602</i>	<i>0,2126</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, $(n-2) = 61 - 2 = 59$ yaitu 0,2126. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
,931	8

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel beban kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,931 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
,908	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,908 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
,716	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,716 > 0,600$.

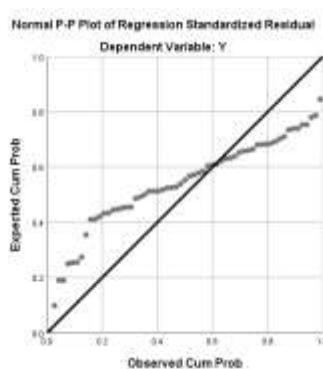
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

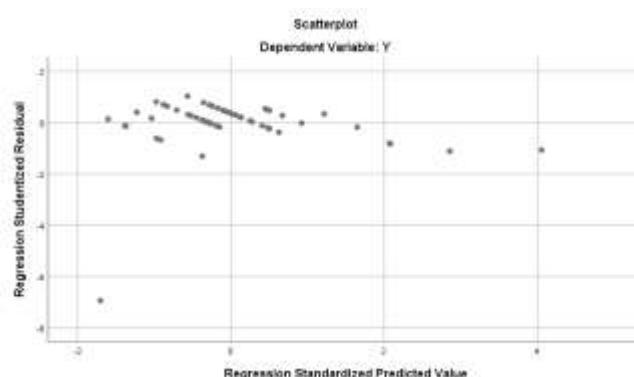


Sumber: Pengolahan Data, 2024
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024
Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Beban Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	48.960	1.283			38.165	.000
Beban Kerja	-.264	.039			-.657	-6.694 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-6,694 > -2,000)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	47.253	1.263			37.404	.000

<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>-.170</i>	<i>.031</i>	<i>-.578</i>	<i>-5.444</i>	<i>.000</i>
-------------------------	--------------	-------------	--------------	---------------	-------------

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-5,444 > -2,000)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df_2 = n - k) = 61 - 3 = 58$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 58 = 3,15 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 10: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

<i>ANOVA^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>I</i>	<i>Regression</i>	2	83.707	40.515	.000 ^b
	<i>Residual</i>	58	2.066		
	<i>Total</i>	60			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja*

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(40,515 > 3,15)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.

PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan

kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = -6,694$ sedangkan $t_{tabel} = -2,000$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Raudha Maurika Sari dan Bachruddin Saleh Luturlean (2022) dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam bekerja, karyawan harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah aman, tenram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = -5,444$ sedangkan $t_{tabel} = -2,000$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Eric Hermawan (2021) dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ($40,515 > 3,15$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Ihsan dan Walid Jumlad (2022), dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-6,694 > -2,000$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-5,444 > -2,000$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_2 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($40,515 > 3,15$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_3 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location.

DAFTAR PUSTAKA

- Algafari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.