

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AN-NUR KANGGRAKSAN CIREBON

WIWIT KARTIKASARI, DIANA DEWI

### ABSTRACT

*Problems in this research is the workload given by PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon to many employees that burdensome employees so that the work is completed with extra time (overtime), while the workplace environment is felt by employees is still less comfortable resulting in decreased even though not significantly reduced employee performance.*

*This study aims: 1) To describe data about the effect of workload on employee performance PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon. 2) To describe data about the influence of work environment on employee performance PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon. 3) To describe data about the influence of workload and work environment simultaneously on the performance of employees of PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon.*

*The data collecting of this research is done through questionnaire to 50 employees as the research sample. While the data processing using statistical data analysis using multiple linier regression analysis method.*

*The conclusions of this study are: 1) Work load affect the performance of employees at PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon based on the results of data analysis is known to prove at the level of significance of  $\alpha = 0.05$  (5%) ie with a tcount of 2.239 > ttable of 1.998 meaning significant. Thus if the workload is increasing then the performance of employees participate in the increase. 2) Work environment affect on employee performance at PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon based on the results of data analysis is known to prove at the level of significance of  $\alpha = 0.05$  (5%) ie with a t count of 2.184 > ttable of 1.998 meaning significant. Thus the improved and conducive work environment hence increasing the performance of employees. 3) Meanwhile, workload and work environment are proven jointly affect the performance of employees at PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon based on the results of data analysis known this result proved to be believed at the level of significance of  $\alpha = 0.05$  (5%) with the value of Fhitung 6.187 > Ftable of 3.14 means significant. If the workload and work environment are synergized in improving employee performance then the result obtained is the influence of workload and work environment on employee performance is quite meaningful.*

*Key words : workload, work environment and employee performance.*

### Pendahuluan

Output perusahaan yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang di tentukan oleh perusahaan. Penurunan kinerja karyawan pada PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon dapat kita lihat berdasarkan hasil observasi dari data perusahaan tentang jumlah buku yang rusak pada 10 bulan terakhir pada tabel 1 seperti dibawah ini :

**Tabel 1**  
**Data Jumlah Buku Rusak PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon pada tahun 2015**

No	Bulan	Tahun	Jumlah Terbit Judul Baru	Jumlah Eksemplar Buku	Jumlah Buku Rusak	%
1	JANUARI	2015	271	42.320.288	1.285.000	3,03 %
2	FEBRUARI	2015	2301	416.799.657	15.568.250	3,73 %
3	MARET	2015	290	43.000.804	1.890.022	4,39 %
4	APRIL	2015	123	21.535.486	895.245	4,16 %
5	MEI	2015	503	108.595.160	5.256.780	4,84 %
6	JUNI	2015	587	178.128.962	9.125.303	5,12 %
7	JULI	2015	557	134.198.483	4.687.231	3,49%
8	AGUSTUS	2015	572	161.626.388	7.230.920	4,48 %
9	SEPTEMBER	2015	231	35.764.062	1.200.110	3,35 %
10	OKTOBER	2015	302	43.654.762	1.896.525	4,34 %
Rata – Rata						4.09 %

Sumber : Bagian HRD PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon

Data tabel 1 di atas, menunjukkan jumlah buku yang rusak masih tinggi karena presentase kerusakan buku yang paling rendah terjadi pada bulan Januari 2015 sebesar 3,03 % dan rata-rata presentase kerusakan buku pertahun sebesar 4,09. Sedangkan tingkat toleransi presentase buku rusak yang ditetapkan oleh PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon sebesar 1 % pertahun. Puncaknya kerusakan buku terjadi pada bulan Juni 2015 yang menembus angka rata-rata presentase sebesar 5.12%. Menurut hasil wawancara dengan manajer *Human Resources Departement* (HRD) kualitas buku yang dihasilkan juga masih banyak yang di bawah standar yang ditetapkan oleh PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon seperti warna yang kurang tajam dan *cutting* yang kurang sesuai. Masalah lain yang memicu penurunan kinerja karyawan yaitu diskripsi pekerjaan yang tidak konsisten sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini membuat karyawan sulit untuk mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan karena target yang ada di dalam perusahaan selalu berubah-ubah sesuai dengan order produksi yang masuk di perusahaan, karyawan selalu berkerja secara lembur yang mengakibatkan perusahaan menambah biaya produksi.

Perusahaan percetakan seperti PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon mempunyai tingkat pencapaian target produksi yang *fluktuatif*. Hal ini mengakibatkan sulitnya untuk membuat standarisasi pekerjaan untuk setiap karyawannya, tingkat produksi pada perusahaan dari hari ke hari tidak menentu tergantung dari seberapa besar target yang harus diselesaikan. Sulit bagi manajer HRD untuk menyesuaikan berapa tingkat pekerja tetap yang dibutuhkan perusahaan ini, tentu ketika orderan tinggi karyawan mempunyai jadwal lembur yang tinggi. Pekerjaan lembur mempunyai konsekuensi tersendiri bagi karyawan. Mereka mendapatkan kompensasi tersendiri pada saat lembur, namun kesehatan tidak bisa dibayar dengan upah namun membutuhkan waktu untuk istirahat. Minimnya waktu istirahat membuat karyawan terforsir dalam berkerja. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tiap harinya juga berbeda, terkadang karyawan bagian produksi diminta untuk membuat produk dengan tingkat kesulitan dan ketelitian yang tinggi atau sebaliknya. Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon. Tingginya beban kerja yang ada di PT. PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon ini membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah memperhatikan beban kerja karyawan. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mereka mengalami ketidakseimbangan. Berdasarkan observasi pada PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon suasana kerja yang ada di perusahaan kurang kondusif. Ventilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang, udara yang kotor dan berdebu. Beberapa ditemukan meja dan kursi karyawan rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pekerja. Tata letak meja kerja karyawan yang berdekatan mengakibatkan karyawan kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari karyawan yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asyik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD masalah lain yang masih berkaitan dengan lingkungan kerja yakni kebiasaan karyawan mengobrol dengan rekan kerjanya. Kebanyakan dari mereka berdomisili di wilayah yang sama atau bertetangga sehingga tercipta hubungan dengan rekan kerja yang terlalu akrab. Tak heran banyak dari karyawan PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon ketika sedang berkerja mereka malah asik mengobrol satu sama lain. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan yang sangat akrab juga menurunkan kinerja karyawan PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon karena kebiasaan mengobrol membuat karyawan tidak berkerja sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas diketahui bahwa pemasalahan penurunan kinerja karyawan PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang baik. Penulis melakukan *pra-survey* dengan cara menyebar koesioner tertutup menggunakan 5 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kepada 50 karyawan PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon. Mereka diwajibkan menjawab 2 faktor yang paling mereka anggap sangat berpengaruh terhadap penurunan kinerjanya. Dari hasil *pra-survey* diketahui 2 faktor yang memiliki presentase yang paling berpengaruh dan perlu diperhatikan menurut data *pra-survey* pada sampling karyawan PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon yaitu faktor beban kerja dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2. seperti berikut ini :

**Tabel 2**  
**Faktor Yang Harus Mendapat Perhatian Lebih Dari Perusahaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi kinerja	Jumlah Jawaban	%
Beban kerja	34	34 %
Lingkungan kerja	26	26 %
Kompensasi	16	16 %
Disiplin	12	12 %
Motivasi	12	12 %
( 50 Karyawan )x( 2 Faktor )	100	100

Sumber : data *pra-survey* pada 50 karyawan PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon

Tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon menurun dan kurang optimal disebabkan oleh 2 faktor yaitu faktor beban kerja sebesar 34% dan lingkungan kerja 26% atau sebanyak 50 % responden yang memilih faktor tersebut. Faktor lain yang berpengaruh adalah kompensasi, disiplin dan motivasi. Oleh karena itu penulis mengambil 2 faktor yang dianggap karyawan PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon paling berpengaruh dalam penurunan kinerja karyawan PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon yakni beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel dalam penelitian ini. Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## Landasan Teori

### 1. Beban Kerja

Gopher dan Donchin (2000: 89) mengartikan bahwa beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila

keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

## **2. Lingkungan Kerja**

Swastha dan Sukotjo (2004: 26-27) menyatakan bahwa Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

## **3. Kinerja**

Menurut Hasibuan (2002: 160) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang akan digunakan dalam skripsi ini adalah metode penelitian deskriptif, yaitu apabila datanya telah terkumpul lalu dikalsifikasikan menjadi dua kelompok data, yaitu data kuantitatif berbentuk angka dan data kuantitatif yang dinyatakan dalam kata-kata atau simbol. Kuncoro (2003: 41) mengatakan bahwa, “menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik”. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2005:55) bahwa, “populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Bagian direktur, bagian umum meliputi HRD, IT, operator telepon, pembukuan, satpam, serta bagian produksi meliputi bagian cetak, gudang bahan baku, gudang barang jadi, penyelesaian, pra cetak, pemasaran, pembelian, dan teknik.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2008:116) bahwa, “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam pengambilan sampel diperlukan metode yang tepat agar diperoleh sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002: 61-63), yang mengatakan bahwa, “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Berdasarkan pendapat di atas maka ditetapkan maka besar sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 karyawan, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

## Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dimana kriteria pengujian jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut valid sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut tidak valid. Untuk penelitian di mana  $n = 65 - 2 = 63$  dan  $\alpha = 5\%$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,244$ .

#### a. Uji Validitas

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan program *SPSS 23.00 for Windows* diperoleh:

**Tabel 3**  
**Uji Validitas**

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Beban Kerja (<math>X_1</math>)</b>			
X1.1	0.847	0,244	Valid
X1.2	0.750	0,244	Valid
X1.3	0.864	0,244	Valid
X1.4	0.827	0,244	Valid
X1.5	0.876	0,244	Valid
X1.6	0.843	0,244	Valid
X1.7	0.701	0,244	Valid
X1.8	0.837	0,244	Valid
<b>Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>)</b>			
X2.1	0.861	0,244	Valid
X2.2	0.818	0,244	Valid
X2.3	0.878	0,244	Valid
X2.4	0.807	0,244	Valid
X2.5	0.874	0,244	Valid
X2.6	0.808	0,244	Valid
X2.7	0.755	0,244	Valid
<b>Kinerja Karyawan (<math>Y</math>)</b>			
Y.1	0.833	0,244	Valid
Y.2	0.865	0,244	Valid
Y.3	0.773	0,244	Valid
Y.4	0.810	0,244	Valid
Y.5	0.770	0,244	Valid
Y.6	0.859	0,244	Valid
Y.7	0.793	0,244	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan pada tabel 3 di atas tampak bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  artinya semua pernyataan untuk variabel beban kerja ( $X_1$ ) adalah valid untuk dapat digunakan dalam proses analisis data. Pada variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) tampak bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  artinya semua pernyataan untuk variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah valid untuk dapat digunakan dalam proses analisis data. Dan untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) tampak nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  artinya semua pernyataan untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah valid untuk dapat digunakan dalam proses analisis data.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

### a. Uji Reliabilitas Beban kerja ( $X_1$ )

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan program *SPSS 23.00 for Windows* diperoleh:

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas Beban Kerja ( $X_1$ )**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
0.929	8

Berdasarkan pada tabel 4 di atas tampak bahwa nilai  $r$  alpha sebesar 0.929 atau  $> 0,60$  artinya variabel beban kerja ( $X_1$ ) adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu sistem bekerja sebagaimana mestinya dengan baik.

### b. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan program *SPSS 23.00 for Windows* diperoleh:

**Tabel 5**  
**Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
0.924	7

Berdasarkan pada tabel 4.8. di atas tampak bahwa nilai  $r$  alpha sebesar 0.924 atau  $> 0,60$  artinya variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah reliable dan dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu sistem bekerja sebagaimana mestinya dengan baik.

### c. Reliabilitas Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan program *SPSS 23.00 for Windows* diperoleh:

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
0.915	7

Berdasarkan pada tabel 6. di atas tampak bahwa nilai r alpha sebesar 0.9158 atau > 0,60 artinya variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu sistem bekerja sebagaimana mestinya dengan baik.

### 3. Analisa Regresi Berganda

Uji Regresi linear berganda digunakan untuk membuat prediksi tentang besarnya Y (variabel dependen) berdasarkan nilai-nilai X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> (variabel independent). Untuk mempermudah dalam pengujiannya, maka peneliti sajikan data-data tersebut dalam bentuk tabel sbb:

**Tabel 7**  
**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 <sup>a</sup>	.208	.175	6.40413

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai Adjusted R *square* menunjukkan angka 0,457 artinya bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sebesar 20.8% terhadap variabel kinerja karyawan dan pengaruh sebesar 79.2% dipengaruhi dari variabel lain diluar penelitian.

**Tabel 8**  
**Persamaan Regresi Berganda X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.650	4.245		1.566	.124
	Beban Kerja	.257	.115	.297	2.239	.030
	Lingkungan Kerja	.284	.130	.290	2.184	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 6.650 + 0.257 X_1 + 0.284 X_2$$

Artinya:

- a. Berdasarkan persamaan di atas terdapat nilai konstanta terdapat nilai yang positif artinya walaupun tidak terdapat beban kerja dan lingkungan kerja, maka pegawai masih mempunyai kinerja.
- b. Dari persamaan di atas terdapat nilai koefisien positif dari beban kerja. Artinya bila terdapat beban kerja maka kinerja karyawan juga meningkat (+).
- c. Dari persamaan di atas terdapat nilai koefisien positif dari lingkungan kerja. Artinya bila terdapat lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga meningkat (+).

### 4. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dua model pengujian hipotesis, yaitu uji hipotesis secara parsial dan simultan. Uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t sedangkan

secara simultan menggunakan uji F. Untuk lebih jelasnya mengenai uji hipotesis tersebut dapat dilihat pada penjelasan berikut :

**1. Uji Parsial**

Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis dari dua variabel, yaitu variabel X terhadap Y. Adapun uji parsial yang dijelaskan adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mempermudah dalam pengujiannya, maka peneliti menyajikan data sebagai berikut:

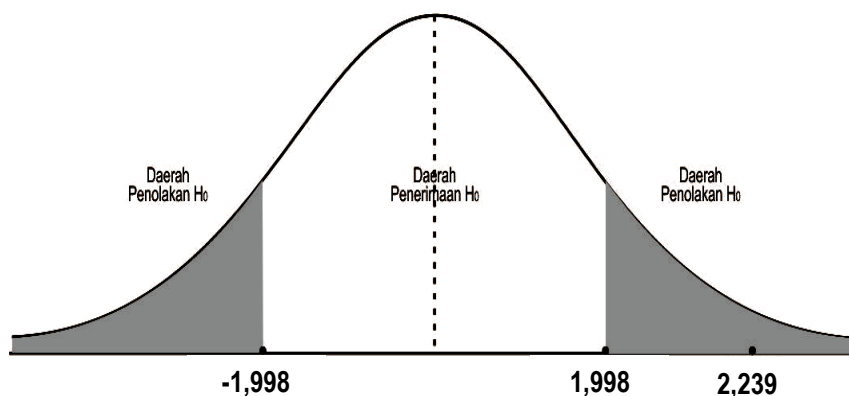
**Tabel 9**  
**Hasil Hipotesis Pertama**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.650	4.245		1.566	.124
	Beban Kerja	.257	.115	.297	2.239	.030
	Lingkungan Kerja	.284	.130	.290	2.184	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai p-value (sig.t)  $0,030 < 0,05$  artinya signifikan dan nilai  $t_{hitung}$  2.239 sedangkan dari tabel distribusi t untuk derajat kebebasan  $n-2$  dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998. Dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  2.239 > dari  $t_{tabel}$  1,998 artinya signifikan. Signifikan disini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya mengenai gambaran pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 1**  
**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pertama**



b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mempermudah dalam pengujiannya, maka peneliti menyajikan data sebagai berikut:

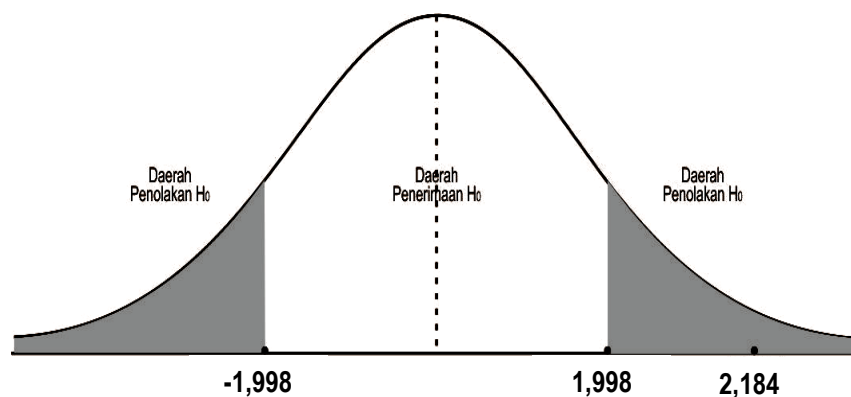
**Tabel 10**  
**Hasil Hipotesis Kedua**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.650	4.245		1.566	.124
	Beban Kerja	.257	.115	.297	2.239	.030
	Lingkungan Kerja	.284	.130	.290	2.184	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 10. dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai p-value (sig.t)  $0,035 < 0,05$  artinya signifikan dan nilai  $t_{hitung}$  2.184 sedangkan dari tabel distribusi t untuk derajat kebebasan  $n-2$  dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998. Dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  2.184 > dari  $t_{tabel}$  1,998 artinya signifikan. Signifikan disini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya mengenai gambaran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut :



**Gambar 2**  
**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Kedua**

**2. Uji Simultan (Uji F) / Uji Bersama**

Uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependent (Y), yaitu pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil F-test pada output SPSS dapat dilihat pada table ANOVA sebagai berikut :

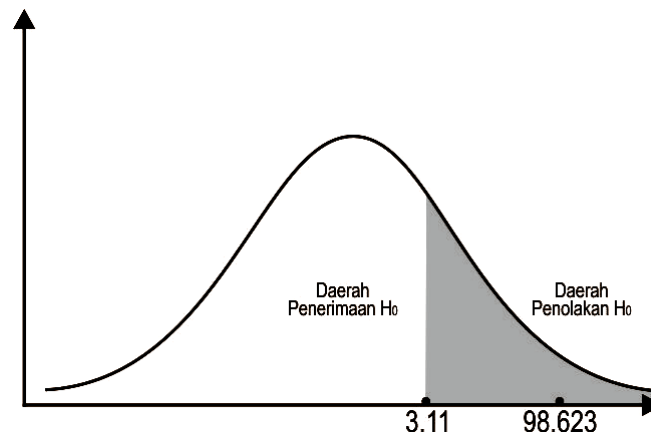
**Tabel 11**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.514	2	253.757	6.187	.004 <sup>b</sup>
	Residual	1927.606	47	41.013		
	Total	2435.120	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Tabel di atas menunjukkan p-value  $0,04 < 0,05$  artinya signifikan sedangkan  $F_{hitung} 6.187 >$  dari  $F_{tabel} 3.14$  artinya signifikan. Signifikansi disini berarti  $H_3$  diterima artinya beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini :



**Gambar 3**  
**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Ketiga**

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon”. Hipotesis ini terbukti benar berdasarkan hasil uji hipotesis yang membuktikan bahwa nilai pengaruh tersebut signifikan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%), dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.239 > t_{tabel}$  sebesar 1,998, yang artinya yaitu  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan terbukti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon. Artinya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan hubungan yang pasti, yaitu jika beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Hal ini menurut hasil penelitian Muzamil 2014 menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Pada penelitian awal diketahui bahwa beban kerja karyawan di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon merupakan salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan. Beban kerja dianggap menyulitkan oleh karyawan sehingga kinerja mengalami penurunan. Sesungguhnya jika PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon mengambil langkah-langkah yang lebih positif, justru beban kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan jika dipandang beban kerja sebagai pemicu dan motivasi untuk memenuhi target serta karyawan merasa terpacu untuk menyelesaikan beban kerja yang banyak.

Sedangkan pada hasil penelitian sesungguhnya beban kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin besar upah yang diterima karyawan sehingga semakin semangat karyawan dalam bekerja. Artinya penelitian awal yang dilaksanakan ternyata telah mengalami perubahan ketika dalam proses penelitian. Dan solusi yang ditempuh oleh pihak PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon agar beban kerja tidak menjadi kendala kinerja karyawan adalah dengan menaikkan upah dari beban kerja yang salam ini diberikan kepada karyawan. Adanya kenaikan upah atau gaji atau semacam tambahan pembayaran beban kerja menyebabkan karyawan tidak merasakan beban kerja menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon. Justru pada kenyataannya setelah penelitian dilaksanakan dan solusi diberikan, semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon terhadap karyawan, justru para karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hal ini diimbangi oleh pihak perusahaan yaitu dengan memenuhi biaya beban kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu memberikan uang tambahan yang lebih layak dari sebelumnya terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

## **2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon**

Sebagaimana dengan hipotesis pertama dalam penelitian ini, maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) juga dilakukan pengujian. Adapun hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon”. Setelah melakukan proses pengujian data secara cermat dan sesuai dengan prosedur yang berlaku, maka untuk hipotesis kedua terbukti kebenarannya setelah dilakukan uji data. Dengan uji hipotesis yang menunjukkan hasil signifikan, yaitu dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.184 > t_{tabel}$  sebesar  $1,998$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_2$ . Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan terbukti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon. Artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif menunjukkan jika lingkungan kerja semakin membaik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini menurut hasil penelitian Muzamil 2014 menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y).

Memang berdasarkan hasil data lapangan di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon diketahui pada awalnya kondisi lingkungan kerja kurang nyaman dan tidak kondusif, artinya suasana dalam lingkungan kerja kurang ventilasi udara sehingga pengab dan selain itu penataan tempat kurang indah dilihat sehingga karyawan tidak nyaman bekerja di dalamnya. Walaupun begitu berdasarkan hasil penelitian kondisi tersebut tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya sebagian besar karyawan merasa sudah terbiasa dengan kondisi tersebut.

Akan tetapi, bagaimanapun lingkungan kerja akan dapat mendorong kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan indah serta menyegarkan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja sehingga kinerja meningkat. Apalagi hasil penelitian di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, artinya hasil ini penelitian ini dapat memberikan solusi, jika ingin meningkatkan kinerja karyawan lebih tinggi dari sebelumnya di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon, maka lingkungan kerja yang nyaman perlu diciptakan. Bisa saja dengan mengatur ulang posisi barang dan mesin-mesin yang ada diperusahaan, membuat sirkulasi udara yang lebih nyaman dan bila perlu pada posisi tertentu terdapat AC yang bisa dimanfaatkan oleh karyawan agar tidak merasa penat dan pengab udara ketika bekerja dan bisa juga dengan menambahkan sound system agar dapat memberikan suasana menyenangkan dengan alunan musik yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap syaraf-syaraf otak karyawan sehingga mereka bekerja dengan tenang dan menyenangkan. Oleh karena itu, penataan lingkungan kerja yang lebih rapi dan tertata indah, maka akan memberikan nuansa kerja yang berbeda bagi karyawan.

### **3. Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon**

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dari penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon”. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini, peneliti melakukan penelitian berdasarkan data-data yang sudah dikumpulkan, dan berdasarkan hasil uji hipotesis dimana diketahui  $F_{hitung}$  sebesar  $6.187 > F_{tabel}$  sebesar 3,14, artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_3$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon.

Jika beban kerja dan lingkungan kerja disinergikan dalam meningkatkan kinerja karyawan maka hasil yang diperoleh adalah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah cukup berarti. Hal ini menurut hasil penelitian Muzamil 2014 menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y). Hal ini menurut hasil penelitian Muzamil 2014 menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini juga relevan dengan kondisi di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon, bahwa setelah adanya perubahan dari cara memahamkan karyawan tentang beban kerja dan memberikan timbal balik yang sepadan terhadap beban kerja yang diberikan serta mulai ditatanya lingkungan tempat kerja karyawan, maka kinerja karyawan mulai membaik dan mengalami

peningkatan. Artinya semakin tinggi beban kerja dengan syarat perhatian yang memadai dan semakin tinggi kualitas lingkungan kerja, ternyata dapat menjadi solusi meningkatnya kinerja karyawan di PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon.

### **Kesimpulan**

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon berdasarkan hasil analisis data diketahui terbukti pada taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  (5%) yaitu dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.239 > t_{tabel}$  sebesar  $1,998$  artinya signifikan. Dengan demikian jika beban kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan ikut mengalami peningkatan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon berdasarkan hasil analisis data diketahui terbukti pada taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  (5%) yaitu dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.184 > t_{tabel}$  sebesar  $1,998$  artinya signifikan. Dengan demikian semakin membaik dan kondusif lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sementara itu beban kerja dan lingkungan kerja terbukti secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. An-Nur Kanggraksan Cirebon berdasarkan hasil analisis data diketahui hasil ini terbukti dapat dipercaya pada taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  (5%) yaitu dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $6.187 > F_{tabel}$  sebesar  $3,14$  artinya signifikan. Jika beban kerja dan lingkungan kerja disinergikan dalam meningkatkan kinerja karyawan maka hasil yang diperoleh adalah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah cukup berarti.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Assauri, S. 2000. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Casta, Made. 2012. *Dasar-Dasar Statistika Pendidikan*. Cirebon : STAI Bunga Bangsa.
- Christi, Saeed Ul-Hasan, dkk. 2010. *Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*. Journal Academic.
- Durianto, Sugiarto dan Tony Sitinjak. 2001. *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui. Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ke 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. AlihBahasa. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Gopher, D., dan Donchin, E. 2000. *Handbook of Perception and Human Performance*. University of South Dakota
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariyanto, Bambang. 2004. *Sistem Manajemen Basis Data*. Bandung: Informatika.
- Haryono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta : PT. Gramedia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hejirachman dan Husnan, Suad. 1997. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE.
- Husein, Umar. 2010. *Riset Pemasaran dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Iskandar, Sentot. 2012. *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 6. ISSN 2443-0633.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawidjaja, L. Meily. 2012. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Lingkungan Kerja*. Jakarta : UI-Press.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: RinekaCipta.
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2004. *Psikologi Indusrti dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta :Penerbit Ghalia Indonesia.
- O'Donnell, C. R. dan Eggemeier, F. T. 2000. *Workload Assessment Methodology: Chapter 42*. Handbook of Perception and Human Performance. II. 1 – 49.
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta :BPFE.
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance CabangDepok*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia.
- Riadi, Edi. 2014. *Metode Statistik Parametrik & Nonparametrik*. Tangerang: Pustaka Mandiri.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Mandar Maju.
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. 2006. *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis.ISSN.1410 – 4571.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:YKPN.
- Sugiyono. 2000. *Statistika utuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, Bambang dan Nur Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan. Kedua. Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM.
- Susilaningsih, Nur. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*.Journal Excellent.
- Swastha, Basu dan Ibnu, Sukotjo. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Liberty.
- Timpe, A. Dele. 2000. *Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Umam, Khaerul. 2010. *Prilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia