

WORKPLACE DYNAMICS AND EMPLOYEE OUTPUT: ANALYZING THE EFFECTS OF WORKLOAD, ENVIRONMENT, AND MOTIVATION

Metta Sutana¹, Astri Ayu Purwati^{2*}, Amirudin M. Amin³, Ermina Rusilawati⁴, Muhammad Luthfi Hamzah⁵

^{1,2,3,&4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

⁵Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: astri.ayu@lecturer.pelitaindonesia.ac.id²

*Correspondence author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of workload, work environment, and motivation on employee performance at PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka. The analysis is based on responses from 90 employees of the company. Data analysis methods include validity and reliability tests, classical assumption testing, and regression model testing. The results indicate that workload does not have a significant effect on employee performance. In contrast, work environment and motivation show a positive and significant impact on performance. These findings suggest that the company should allocate workload more proportionally, create a safe and comfortable work environment, and enhance employee motivation to support optimal performance and productivity.

Keywords : Workload; Work Environment; Motivation; Employee Performance

DINAMIKA TEMPAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN: ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN, DAN MOTIVASI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka. Penelitian ini melibatkan 90 responden yang seluruhnya merupakan karyawan perusahaan tersebut. Metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji model regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan untuk menyesuaikan beban kerja secara proporsional, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan motivasi karyawan guna mendukung produktivitas dan kinerja yang optimal.

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

PENDAHULUAN

Banyak sekali industri atau perusahaan di dunia khususnya di negara Indonesia. Salah satunya adalah jenis perusahaan manufaktur yang menghasilkan berbagai macam produk, maka tidak jarang masyarakat banyak sekali menggunakan produk atau barang hasil produksinya. Keberhasilan tujuan menjadi perusahaan leader marketing dan juga amencapai tujuan tersebut harus memperhatikan komponen item yang disediakan khususnya sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang sangat penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan manufaktur dalam setiap pekerjaan atau kegiatan operasional yang dilakukannya tentu memiliki acuan dan standard dasar yang digunakan oleh para karyawan yang bekerja, biasanya acuan standard tersebut disebut dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Jika konsumen merasa senang dan puas dengan produk yang digunakannya, biasanya konsumen akan memiliki ketergantungan untuk menggunakan lagi produk tersebut. Maka perusahaan harus selalu menyediakan dan menjaga ketersediaan produknya di pasaran agar tetap tersedia.

PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka (BLKP) adalah perusahaan yang bergerak di bidang Manufaktur produk atap dan baja ringan, PT. BLKP berdiri pada Tahun 2003, PT. BLKP tersebar banyak wilayah didaerah Kota yang berskala besar penduduknya, dan salah satunya tersebar di daerah Pekanbaru (Riau) yang pabriknya berada di jalan Garuda Sakti KM.8. PT. BLKP telah berhasil menjadi salah satu perusahaan manufaktur yang menguasai beberapa produk yang menguasai pasaran di Indonesia (leader market) seperti produk Genteng merk Trimdeck dan Spandek. Sejak berdirinya PT. BLKP di tahun 2003.

Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan semakin baik pula bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan dengan kinerja karyawan yang buruk akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan data rekapitulasi omset penjualan tahunan PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka, pada tahun 2017 target yang ditentukan oleh head adalah Rp. 150.000.000.000 dan pencapaian yang dicapai sebesar Rp.127.665.653.119 persentase (85,11%) dan tahun 2018 target ditingkatkan dikarenakan target pada tahun sebelumnya tidak tercapai menjadi Rp. 180.000.000.000 dan pencapaian di tahun tersebut sebesar Rp. 157.391.197.077 persentase (87,44%) dan mengalami peningkatan dari pada tahun sebelumnya. Tahun 2019 target ditingkatkan kembali dikarenakan target tahun tahun sebelumnya tidak tercapai dan telah penambahan gudang di target yang telah ditentukan adalah Rp. 200.000.000.000 dan tahun pendapatan yang dicapai pun meningkat Rp.190.747.536.866 persentase (95,37%). Tahun 2020 target kembali ditingkatkan menjadi Rp. 210.000.000.000 dan pendapatan pun tidak mencapai target yang ditentukan yaitu sebesar Rp. 149.022.356.111 persentase (70,96%) dari target yang telah ditentukan.

Selain itu, berdasarkan data KPI PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka yang terdiri dari aspek penilaian kejujuran & integritas, fokus kepada organisasi, pengembangan kompetensi, efisiensi waktu & biaya, kerjasama team, kepatuhan terhadap SOP & kebijakan perusahaan didapat total rata-rata hanya mencapai 43% pada tahun 2020. Sedangkan pada tahun 2019 mencapai total rata-rata 46%, hal ini menunjukkan adanya penurunan sebesar 3% dari tahun sebelumnya. Adanya penurunan tersebut disebabkan oleh aspek kepatuhan terhadap SOP & kebijakan perusahaan tahun 2019 mencapai sebesar 60% sedangkan pada tahun 2020 hanya sebesar 40%.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. 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 Daulay F, (2016). Menurut Kusuma., (2014) menyebutkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Adityawarman et al., (2016) menyatakan bahwa beban kerja pengaruh positif terhadap kinerja kerja. Suparman, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja Marwansyah, (2012). Kemudian di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bagus surya Kurniawan & Ikasari, (2013) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian pendukung sebelumnya yang dilakukan oleh (Muzammil et al., 2014) pengaruh positif antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, menurut Rahayu et al., (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, terdapat salah satu aspek dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan kerja kepada karyawan. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Sekalipun motivasi merupakan hal yang bersifat penting, tapi motivasi cukup sulit untuk dilakukan. Perlu dipahami bahwa didalam organisasi publik sering terjadi interaksi dan aktivitas yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Ada beberapa bentuk dorongan dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan lebih memberikan penekanan pada keinginan dari karyawan untuk bekerja, kemudian akan menghasilkan kreativitas dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Endang Mahpudin & Pupung Purnamasari, (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahayu et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Nabawi, (2019), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: "Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan, Dalam penelitian pendukung sebelumnya yang dilakukan oleh Muzammil et al., (2014) pengaruh positif antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusuma., (2014) menunjukkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bumi Lancang Kuning Pusaka

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja. Akibatnya akan timbul Turnover Intention karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung. Dalam penelitian pendukung sebelumnya yang dilakukan oleh Muzammil et al., (2014) menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan yang dilakukan oleh Suparman Dadang H, (2020) menunjukkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka

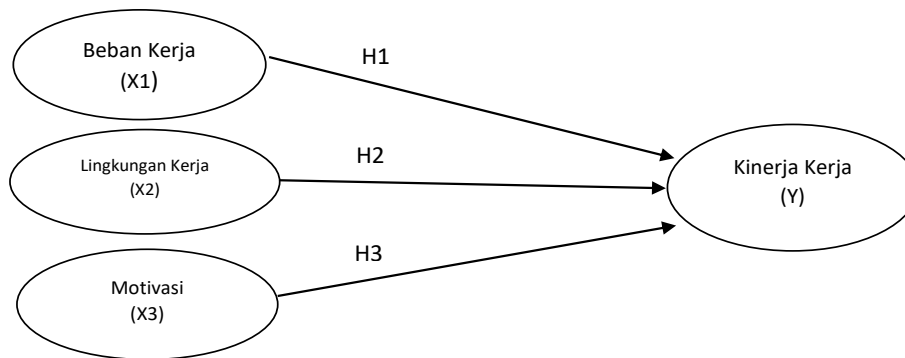
Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan Badrudin (2014). Motivasi timbul dari diri sendiri untuk pemenuhan kebutuhan individualnya dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Mahpudin & Purnamasari, (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Rahayu et al., (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bumi Lancang Kuning Pusaka

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat dibuat sebuah model penelitian sebagai berikut :



Sumber : Data Olahan, 2021

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

MODEL PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka (BLKP) yang bergerak di bidang Manufaktur produk atap dan baja ringan yang beralamat jalan Jalan Garuda Sakti No Km 8 Karya Indah Kec. Tapung Kab. Kampar Riau. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan September 2021 sampai dengan selesai. Populasi merupakan subyek penelitian. populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka (BLKP) yang berjumlah 90 orang karyawan. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2006) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya harus diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang. tetapi karena jumlah populasi hanya 90 orang maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka yaitu sebanyak 90 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Beban Kerja (X1)	1. Target yang harus dicapai	Mangkunegara (2013)
		2. Kondisi pekerjaan	
		3. Standar pekerjaan	
2	Lingkungan Kerja (X2)	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja/suhu	Sedarmayanti (2017)
		2. Sirkulasi udara di tempat kerja	
		3. Kebisingan di tempat kerja	
3	Motivasi (X3)	1. Rasa aman	Burns (2020)
		2. Sosial	
		3. Penghargaan	
4	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	Robbins (2013)
		2. Kualitas	
		3. Ketepatan waktu	

Sumber : Data Olahan, 2021

Metode Analisis Data

Metode penelitian data yang digunakan adalah analisis deskriptif meliputi analisis karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, penghasilan, masa kerja, dan status menikah. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji pendahuluan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik

meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji model meliputi uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan F, dan uji parsial t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Dalam mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi-dimensi beban kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Dimana para responden akan dibagi berdasarkan beberapa karakteristik yaitu usia, jenis kelamin, masa kerja, penghasilan, dan status menikah.

Karakteristik responden berdasarkan usia, didapat hasil yakni kelompok usia 21 - 30 tahun memperoleh persentase terbesar yaitu 51% (46 Orang), kelompok usia 31 - 40 sebesar 32 % (29 Orang) dan kelompok usia lebih dari 40 tahun sebesar 17% (15 Orang). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT Bumi Lancang Kuning Pusaka berusia kurang dari 30 tahun. Perusahaan memilih karyawan dengan rata-ran umur tersebut dikarenakan usia tersebut merupakan masa produktif dan memiliki inovasi baru yang sejalan dengan perkembangan zaman.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, didapat hasil terdiri dari persentase responden Pria 86% (77 orang) dan persentase responden wanita sebesar 14% (13 orang). Dari data diatas dapat dilihat karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka lebih memilih laki-laki dikarenakan pada perusahaan tersebut berhubungan dengan pekerjaan yang berat dan jika dikerjakan oleh perempuan maka akan banyak menimbulkan risiko.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, didapat hasil yakni karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 27% (24 Orang), karyawan dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 64% (58 Orang), dan karyawan dengan masa kerja 10-20 tahun sebanyak 9% (8 Orang). Dari data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar para responden karyawan PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka memiliki loyalitas yang tinggi untuk bekerja di perusahaan tersebut. Dengan masa kerja yang lama diharapkan karyawan tersebut sudah memiliki pengalaman yang banyak sehingga bisa meningkatkan kinerja, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemeliharaan karyawan di perusahaan sangat baik.

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan, didapat hasil yakni karyawan dengan penghasilan kurang dari 2,5 juta/bulan sebanyak 11% (10 Orang), karyawan dengan penghasilan 2,5-3,5 juta/bulan sebanyak 17% (15 Orang), karyawan dengan penghasilan 3,6-4 juta/bulan sebanyak 59% (53 Orang), karyawan dengan penghasilan 4,1-5 juta/bulan sebanyak 4% (4 orang), dan karyawan dengan penghasilan >5 juta/bulan sebanyak 9% (8%). Dari data tersebut dapat diketahui jika PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka hampir keseluruhan karyawannya menerima gaji yang sesuai atau diatas Upah Minimum Provinsi (UMP).

Karakteristik responden berdasarkan status menikah, didapat hasil yakni karyawan berstatus lajang 39% (35 orang) sementara itu karyawan dengan status menikah 61% (55 orang). Dari data tersebut dapat diketahui karyawan PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka status pernikahannya berselisih 30 orang.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang telah dikumpulkan tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil analisis statistik deskriptif :

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-Rata	Keterangan
Beban Kerja (X1)	4.06	Baik
Lingkungan Kerja (X2)	3.48	Cukup Baik
Motivasi (X3)	4.04	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	3.45	Cukup Tinggi

Sumber : Data Olahan Excel, 2022

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid atau sah jika pernyataan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh angket tersebut. Sesuai dengan rumus Pearson Correlation Ghozali (2011) suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung >

r tabel. Dari hasil pengujian validitas, diperoleh hasil bahwa tiap-tiap pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel 0,205 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang berguna untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Mengukur reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha (α) karena penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Nilai Cronbach's Alpha (α) dari variabel ≥ 0.6 , maka objek penelitian dikatakan reliabel. Dari hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa keempat variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan memiliki Cronbach's Alpha (α) lebih besar daripada 0,6. Maka seluruh variabel dalam penelitian ini Reliabel.

Uji Model

Uji Simultan F (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05 (5%). Apabila nilai Fhitung hasil perhitungan lebih besar daripada nilai Ftabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.520	3	.469	7.410	.000 ^b
	Residual	2.104	86	.088		
	Total	9.534	89			

Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2022

Dari hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh hasil F_{hitung} adalah 7,410, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 2,711. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.002 < \alpha 0.05$ Jadi dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel yang independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.726	.52842

Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2022

Dari hasil pengujian pada tabel diatas, diketahui bahwa Koefisien determinasi (R square adjusted) yang diperoleh sebesar 0,726. Hal ini berarti 72,6% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi, sedangkan sisanya 27,4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi merupakan model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dan juga untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta

(Constant)	.760	.675	
Beban Kerja (X ₁)	-.127	.155	-.051
Lingkungan Kerja (X ₂)	.960	.065	.874
Motivasi (X ₃)	.332	.151	.318

Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,760 - 0.127 (X_1) + 0.960 (X_2) + 0.332 (X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) sebesar 0,760 yang berarti apabila tingkat beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya adalah 0,760 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh atau variabel secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X, yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Uji t

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	5.601	.000	
Beban Kerja (X ₁)	1.495	.141	Tidak Berpengaruh & Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	2.311	.757	Berpengaruh & Tidak Signifikan
Motivasi (X ₃)	2.264	.018	Berpengaruh & Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2022

Dari tabel diatas hasil pengujian menunjukan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja 1,495 lebih kecil dari t_{tabel} 1,986 atau nilai signifikan 0,141 lebih besar dari alpha 0,025. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja 2,311 lebih besar dari t_{tabel} 1,986 atau nilai signifikan 0,757 lebih besar dari alpha 0,025. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi 2,264 lebih besar dari t_{tabel} 1,986 atau nilai signifikan 0,018 lebih kecil dari alpha 0,025. Hal ini berarti bahwa Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Sebagaimana pembahasan sebelumnya penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya dari variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil pengujian dan korelasi secara menyeluruh dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis deskriptif diatas menunjukan bahwa Beban Kerja dianggap tidak berpengaruh oleh responden untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dan juga pengujian secara parsial (uji t) untuk variabel Beban Kerja memperoleh nilai $t_{hitung} <$ daripada t_{tabel} dan tidak signifikan yang berarti variabel ini tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka. Hasil penelitian menunjukan tidak adanya pengaruh antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini berarti bagaimanapun besarnya beban kerja yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Jika dilihat dalam karakteristik responden dari segi usia, perusahaan ini di dominasi oleh usia 21-40 tahun. jadi dapat kita ketahui karyawan di perusahaan ini memang sudah siap kerja dan juga dalam masa usia produktif. Jika dilihat dari segi jenis kelamin perusahaan ini hampir semua karyawan berjenis kelamin pria dikarenakan memang di perusahaan ini termasuk jenis pekerjaan yang berat, dan tidak akan menjadi beban ketika pria yang mengerjakannya. Jika dilihat dari masa kerja rata rata keryawan di perusahaan ini memiliki masa kerja 1-10 tahun dimana mereka sudah berpengalaman dan terbiasa dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu berdasarkan penghasilan yang mereka terima hampir seluruh karyawan menerima penghasilan yang lebih dari UMP jadi bagaimanapun beban kerjanya tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena penghasilan yang mereka terima sepadan.

Dengan hasil tersebut, seberapa besar beban kerja dalam perusahaan dapat menentukan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Dengan adanya beban kerja tersebut menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh H. Kurniawan et al., (2016), namun penelitian yang dilakukan oleh Astianto, (2014) menyebutkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak dianggap baik oleh responden untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) untuk variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi 0,757 yang berarti variabel ini berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila lingkungan kerja di perusahaan baik dan nyaman ntuk karywan bekerja.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Pasaribu (2021) yang menyebutkan jika Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa Motivasi dianggap sangat baik oleh responden untuk meningkatkan kinerja karyawan. hasil analisis regresi dan juga pengujian secara parsial (uji t) untuk variabel Motivasi memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi 0,018 yang berarti variabel ini berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Lancang Kuning Pusaka.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi timbul dari diri sendiri untuk pemenuhan kebutuhan individualnya dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Jika dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia, karyawan di perusahaan ini memiliki usia yang sedang produktif dimana motivasi untuk mereka bekerja pada usia tersebut sangat tinggi, selain itu jika dilihat berdasarkan upah, penghasilan karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dan itu bisa jadi motivasi untuk semua karyawan. Dan juga berdasarkan status menikah Sebagian besar karyawan di perusahaan ini sudah menikah sehingga karyawan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kumarawati & Yasa (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota, dimana dalam penelitian tersebut menyebutkan jika Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pustaka. Adapun kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan diantaranya sebagai berikut : (1) Tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pustaka. Besarnya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak dapat menentukan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Lancang Kuning Pustaka dalam menjalankan pekerjaannya. (2) Terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pustaka. Hal ini menunjukkan jika perusahaan harus lebih serius dalam memperhatikan lingkungan kerjanya, karena ketinggian lingkungan kerja nyaman dan aman maka proses produksi akan lebih baik sehingga kinerja karyawan meningkat. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Lancang Kuning Pustaka. Apabila karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya, baik motivasi dari diri sendiri maupun dari dorongan orang lain maka Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pustaka akan semakin meningkat.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan sebelumnya, maka terdapat saran sebagai berikut : (1) Manajemen perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan terhadap para karyawannya. Beban kerja yang diberikan harus sesuai dan rasional, jangan sampai beban kerja tersebut malah memberikan dampak yang kurang baik bagi para karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus bisa mengukur beban kerja dengan imbalan yang karyawan dapatkan. Ketika beban kerja karyawan tidak sesuai atau melebihi kemampuannya

namun imbalan yang karyawan dapatkan tidak sebanding dengan beban kerjanya, maka hal tersebut akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

(2) Manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja, meskipun karyawan sudah terbiasa dengan keadaan lingkungan kerja tersebut namun idealnya perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk para karyawan. Hal ini dikarenakan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka akan berdampak terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan di perusahaan akan semakin meningkat. (3) Manajemen perusahaan harus berusaha menumbuhkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Meskipun terdapat motivasi yang timbul dari diri sendiri, namun akan lebih baik jika terdapat pula motivasi yang timbul dari orang lain. Hal tersebut salah satunya bisa dilakukan perusahaan dengan memberikan reward atau penghargaan terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai. Jika motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin lebih baik lagi. (4) Bagi para pembaca atau peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, disarankan untuk menggunakan variabel lain selain yang terdapat dalam penelitian ini seperti Insentif Karyawan, Kepemimpinan, dan lain sebagainya dikarenakan masih terdapat keterbatasan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. rineka cipta.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal MAKSIPRENEUR*.
- Badrudin. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Alfabeta.
- Burns, R. (2020). Motivation and personality. In *The Adult Learner at Work*. <https://doi.org/10.4324/9781003134213-8>
- Daulay F, A. (2016). Dasar-Dasar Manajemen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kumarawati, gede S., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Kurniawan, bagus surya, & Ikasari, H. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koran pt. tempo jateng dan d.i. yogyakarta*. 1–11.
- Kurniawan, H., W, M. M., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang). *Journal of Management*.
- Kusuma., Y. S. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*.
- Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asi, TBK Cabang Karawang. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1334>
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alfabeta (ed.)).
- Muzammil, A., Hendriani, S., & Noviasari, H. (2014). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pasaribu, J. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. *JUDICIOUS*. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i1.203>
- Rahayu, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3816>
- Robbins, S. P. (2013). Dimensi Dan Indikator Kinerja Menurut Robbins, S.P. In *Manajemen (Edisi 11)*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Ke Enam Belas*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta. Alfabeta.

Suparman Dadang H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*.