

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAFINDO TRIUTAMA JAKARTA SELATAN

Galuh Dhita Ardhani¹, Vera Sylvia Saragi Sitio²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹181075035@students.unsurya.ac.id dan ²vera.sssitio@gmail.com

Abstrak

Kinerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. Dengan metode penelitian kuantitatif asosiatif menggunakan *software* SPSS versi 25. Jumlah populasi adalah 115 orang dengan sampel sebesar 64 orang menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 28,8%, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,5 % ,Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan sebesar 59,3%, sedangkan sebesar 40,7%, dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini

Kata kunci: Beban kerja, Lingkungan kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya. Keberadaan karyawan di dalamsuatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Wirawan, 2015: 1), seperti pada perusahaan jasa kontraktor.

PT. Grafindo Triutama merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor, yang didirikan pada tanggal 29 Juli 1996. PT. Grafindo Triutama menyediakan produk dan jasa perusahaan khususnya dalam bidang Advertising, Interior dan Printing yang bermutu dengan kualitas prima serta pelayanan yang cepat dan tepat. Berpengalaman lebih dari 20 tahun, PT. Grafindo Triutama sudah melayani banyak perusahaan kecil dan besar di seluruh Indonesia seperti: Bank Mandiri, BNI, BRI dan masih banyak lainnya. PT. Grafindo Triutama selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik melalui profesionalisme, mutu layanan jasa dan produk.

Kondisi operasional karyawan PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan dalam menjalankan tugasnya banyak yang belum menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap dikarenakan ketersediaan APD yang kurang memadai. Sesuai dengan hierarki keselamatan kerja, sangat penting mencegah dan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja termasuk penggunaan APD secara lengkap. Hal ini sekaligus menjaga keselamatan pekerja dan orang sekelilingnya. seperti pekerjaan konstruksi merupakan salah satu pekerjaan dengan risiko tinggi sehingga APD wajib digunakan. Menurut Undang- Undang pasal 2 ayat 1 pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja ditempat kerja. APD sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 meliputi; (Pelindung kepala, pelindung mata dan muka, pelindung telinga, pelindung pernapasan, pelindung tangan dan pelindung kaki, pakaian pelindung dan pelampung). APD sesuai SOP yang berlaku di PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan meliputi; (Pelindung kepala, pelindung mata dan muka, pelindung telinga, pelindung pernapasan, pelindung tangan dan pelindung kaki) Sebagaimana dapat dilihat pada data kelengkapan APD PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan Bagian Produksi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Amstrong (dalam Larasati, 2018:229) kinerja adalah sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Menurut Sinambela (2019:10) sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri pun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya.

Disintesis bahwa kinerja adalah prestasi kerja, efektivitas kerja, dan hasil kerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam organisasi baik yang bersifat *profit* dan *non profit oriented*, tercermin dari dimensi: (1) kuantitas pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, (3) perilaku kerja, (4) sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, dengan indikator: 1) volume pekerjaan, 2) produktivitas kerja, 3) ketelitian, 4) kerapian, 5) kelengkapan, 6) disiplin, 7) inisiatif, 8) kejujuran, 9) kreativitas.

Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk

menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sisial. Persamaan umum dalam standar beban kerja dimana setiap orang hanya mampu memikul beban kerja sampai suatu beat tertent. Beban kerja yang dirasa optimal bagi seseorang apabila penempatan seseorang tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat atau pemilihan tenaga kerja tersehat untuk pekerjaan yang tersehat pula (Heriziana dan Rosalina, 2021: 12).

Menurut Pipin Sumantrie (2021: 64) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu proses kegiatan yang mampu dikerjakan oleh pegawai dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, banyak kita temui keluhan tenaga kerja sehubungan dengan keluhan beban kerja tersebut.

Sedangkan menurut Halilul Khairi (2021: 116) beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang wajib dilaksanakan oleh unit organisasi. Beban kerja juga dapat berarti berat ringannya suatu pekerjaan yang dirasakan karyawan dan dipengaruhi oleh pembagian kerja (*job distribution*), ukuran kemampuan kerja (*standard rate of performance*) dan waktu yang tersedia (Hasibuan *et al.*, 2021: 65).

Disintesis bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dalam kurun waktu tertentu dan telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Tercermin dari dimensi yaitu: (1) Beban waktu, (2) Beban usaha mental, (3) Beban fisik, dengan indikator: 1) Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, 2) Mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama, 3) masa waktu kerja, 4) hambatan, 5) konsentrasi, 6) adanya rasa bingung, 7) kewaspadaan, 8) ketepatan pelayanan, 9) beban fisik fisiologis, 10) beban fisik biomekanika .

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati dkk, 2020:6-7).

Menurut Ahyari (dalam Syaiful Amri dkk, 2022: 175) lingkungan kerja adalah iklim dimana karyawan bekerja, yang didalamnya terdapat komponen kondisi kerja karyawan tersebut bertugas.

Sedangkan menurut Novita (dalam Warseno dan Lestari, 2020: 83) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Anam (2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Disintesis bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya pada saat mengerjakan pekerjaan. Tercermin dari dimensi: (1) lingkungan kerja fisik, (2) lingkungan kerja non fisik, dengan indikator: 1) ruang, 2) bahaya, 3) kebisingan, 4) tersedianya fasilitas kerja, 5) keamanan bekerja, 6) hubungan atasan dengan karyawan, 7) kerjasama antar karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif., yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan, yaitu sebanyak 115 karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Dengan metode yang diambil yaitu *Purposive Sampling*. Alasan menggunakan teknik ini karena kriteria yang ditetapkan dalam penelitian untuk dijadikan sampel yaitu karyawan tetap divisi produksi pada PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan yang berjumlah 64 karyawan tetap. Dengan metode penelitian kuantitatif asosiatif menggunakan *software* SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2016:52). Uji validitas menggunakan jumlah sampel (n) = 20, r_{tabel} maka = 0,444. Uji validitas dikatakan valid, jika $r_{hitung} > 0,444$ dan tidak valid jika $r_{hitung} < 0,444$. Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y), Beban Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2).

Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator

dari variabel atau konstruk.

Hasil Uji Realibilitas Kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Kinerja (Y)	0,962	0,60	Reliable

Sumber: *Data Primer yang diolah SPSS,2023*

Hasil Uji Realibilitas Beban Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,896	0,60	Reliable

Sumber: *Data Primer yang diolah SPSS,2023*

Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,900	0,60	Reliable

Sumber: *Data Primer yang diolah SPSS,2023*

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

Statisitik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	64	68.00	110.00	98.3594	6.44726
Beban Kerja	64	71.00	90.00	82.0781	4.19866
Lingkungan Kerja	64	72.00	90.00	82.1094	4.81768
Valid N (listwise)	64				

Sumber: *Data Primer yang diolah SPSS,2023*

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak, dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai berdistribusi normal atau mendekati normal.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		KINERJA	BEBAN KERJA	LINGKUNGAN KERJA
N		64	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	102.5313	88.6875	76.5625
	Std. Deviation	6.50023	4.47879	4.18946
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.225	.085
	Positive	.090	.136	.085
	Negative	-.106	-.225	-.060
Test Statistic		.106	.225	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c	.193 ^c	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS,2023

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan linearitas garis regresi adalah menggunakan nilai koefisien signifikansi dari *Deviation From Linearity* dan dibandingkan dengan nilai *alpha* yang dipilih yaitu 0,05.

Hasil pengujian linearitas variabel Kinerja (Y) atas variabel Lingkungan Kerja (X2). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kinerja (Y) atas Lingkungan Kerja (X2), dari hasil perhitungan *Deviation from Linearity sig.* adalah 0,735 lebih besar dari 0,05. Nilai sig. sebesar $0,735 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2 dengan kinerja (Y).

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji homogenitas dengan bantuan perangkat lunak aplikasi SPSS 25.

Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Taraf Sig.	Nilai Levene Hitung	df1	df2	Sig.	Keterangan
Y – X ₁	0,05	2,629	1	126	0,107	Homogen
Y – X ₂	0,05	3,332	1	126	0,219	Homogen

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS,2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Karyawan terhadap variabel kinerja.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.255	14.605		3.252	.000
BEBAN KERJA	.290	.114	.101	2.784	.020
LINGKUNGAN KERJA	.315	.222	.182	3.422	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: *Data Primer yang diolah SPSS,2023*

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen.

Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Ket.
(Constant)			
Beban Kerja	0,627	4,035	Tidak Terjadi Multikoleniaritas
Lingkungan Kerja	0,627	4,035	Tidak Terjadi Multikoleniaritas

Sumber: *Data Primer yang diolah SPSS,2023*

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Syarat	Sig. 1	Sig.2	Kesimpulan
Beban Kerja	0,05	0,515	0,430	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,05	0,373	0,645	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: *Data Primer yang diolah SPSS,2023*

Uji Hipotesis Parsial (Uji Statistik t)

Hasil dari coefficients analisis regresi linear berganda Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan secara parsial. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,05 (5%) dengan tingkat

kepercayaan 0,95 (95%). Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh.

Hasil Uji Statistik (t-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.255	14.605		3.252	.000
	BEBAN KERJA	.290	.114	.101	2.784	.020
	LINGKUNGAN KERJA	.315	.222	.182	3.422	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS,2023

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Kesimpulan
Beban kerja	2,784	2,00030	0,020	Berpengaruh positif
Lingkungan Kerja	3,422	2,00030	0,002	Berpengaruh positif

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS,2023

Uji Hipotesis Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak. Signifikan yang digunakan adalah 0,05. Jika probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak dan jika probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2221.679	2	1110.839	20.798	.000 ^b
	Residual	11954.231	61	195.971		
	Total	18661.938	63			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel – variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan R *Square*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.593	.545	6.13748

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Hasil Uji Parsial Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.296 ^a	.288	.173	6.20720

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi secara parsial dari nilai R² sebesar 28,8%. Hal ini menunjukkan konstitusi variabel beban kerja sebesar 28,8%

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 ^a	.355	.241	5.97556

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi secara parsial dari nilai R² sebesar 35,5%. Hal ini menunjukkan konstitusi variabel lingkungan kerja sebesar 35,5%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama yang menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa Beban kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.020 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a1} dan yang ditolak adalah H_{o1}, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban kerja (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT.Grafindo Triutama Jakarta Selatan

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil tabel distribusi tanggapan responden yang paling tinggi untuk variabel beban kerja yaitu sebesar 315 dan hasil tabel distribusi tanggapan responden yang paling tinggi untuk variabel Kinerja yaitu sebesar 297. Dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan perlu menggunakan konsentrasi yang tinggi pada saat memproduksi barang serta harus selalu menghitung harga satuan pekerjaan dan anggaran biaya dengan benar agar produksi berjalan dengan optimal.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat (Munandar, 2014:20) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan

untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sri Mulyani, Siti Nurcahyati, Budi Ismanto, Ali Zaenal Abidin, 2022) yang menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.002 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a2} dan yang ditolak adalah H_{o2}, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil tabel distribusi tanggapan responden yang paling tinggi untuk variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 300 dan hasil tabel distribusi tanggapan responden yang paling tinggi untuk variabel Kinerja yaitu sebesar 297. Dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal serta menghitung harga satuan pekerjaan dan anggaran biaya dengan benar agar dapat berjalan secara optimal.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Afandi (2021:66) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Richo Chistian Valentino Dendeng, Adolfina, Yanje Uhing, 2020) yang menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini

menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan.

Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa simultan yang menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a3} dan yang ditolak adalah H_{o3} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan sebesar 59,3% yang diperoleh dari nilai koefisien determinasi Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Amstrong (dalam Larasati, 2018:229) kinerja merupakan sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Sedangkan Halilul Khairi (2021: 116) menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang wajib dilaksanakan oleh unit organisasi. Beban kerja juga dapat berarti berat ringannya suatu pekerjaan yang dirasakan karyawan dan dipengaruhi oleh pembagian kerja (*job distribution*), ukuran kemampuan kerja. Selain itu menurut Novita (dalam Warseno dan Lestari, 2020: 83) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fernando Reinhard Tjibrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H Dotulong, 2017) yang menyimpulkan bahwa Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan sebesar 28,8%
2. Lingkungan kerja parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan sebesar 35,5 %
3. Beban kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan indikator*. Tampan Pekanbaru: Riau
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Akhmad Fauzi, R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan-1. Bandung: Pustaka Setia. Bandung: Alfabeta. Cetakan ke-2. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Deepublish.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (M.S.Ruddy Fachruddin, SE. (ed.); Pertama). Mitra Wacana Media. <http://www.mitrawacanamedia.com>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Kesembilan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Fernando R, Tjiabrata, Bode L, Lucky O.H.D.(2017) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No.2 Juni 2017, Hal 1570 –1580 ISSN:2303–1174
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika* . Cetakan Pertama. Yogyakarta. Deepublish.
- Hadi, K, Hidayah ,B. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalimias Bintang cabang Lombok Tengah.

Jurnal Valid Jurnal Ilmiah, 16 (2).

- Irawati, R., & Arimbi, D. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(2338–4840), 52.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Pertama). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja* (Pertama). Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Perusahaan. Ed.*
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo Cetakan Pertama.
- Rolos, Sambul, dan Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (4).
- Richo C.V, Dendeng, Adolfina, Yantjeuhing. (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever. TBK Di Manado. *Jurnal EMBA Vol.8 No.4 Oktober 2020*, Hal 11 – 20 ISSN :2303-1174
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistika Parametrik: Konsep Dasar dan Aplikasi Dengan SPSS*. Ed. 1. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Sinambela, L. . (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (Pertama). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sodik, S. S. & A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Cetakan 1. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudaryono. (2021). *Statistik 1 : Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*. Ed. 1. Jakarta CV Andi Offset.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Depok: Cetakan ke-26.
- Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia , Teori, Kuesioner, Alat Statistik & Contoh Riset*. Cet 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Surajiyo, N. & H. P. (2020a). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 1, No.2.

Sri M, Siti N, Budi I, Ali Z, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Semarak*, Vol.5, No1 Februari 2022, Hal (9-18) P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. (N. Arsalan, Ed.) (Pertama). Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media