

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAKA UTAMA

Nurul Umi¹ dan Atik Budi Paryanti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹NurulUmi154@gmail.com dan ²atikbudiparyanti@gmail.com

Abstrak

PT Raka Utama membutuhkan sumber daya manusia yang baik agar meningkatkan kinerja perusahaan dengan memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhinya diantara lain beban kerja dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan divisi SDM PT Raka Utama. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi 39 karyawan divisi SDM dan sampel 38 karyawan berdasarkan metode purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi SDM PT Raka Utama 2) Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi SDM PT Raka Utama 3) Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf divisi SDM PT Raka Utama sebesar 61,7%. Sedangkan sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban kerja, lingkungan kerja non fisik, kinerja

PENDAHULUAN

PT Raka Utama adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi yang berkantor pusat di Jakarta Selatan. Usaha Jasa Konstruksi adalah salah satu usaha dalam sektor ekonomi yang berhubungan dengan suatu perencanaan atau pelaksanaan dan atau pengawasan suatu kegiatan konstruksi untuk membentuk suatu bangunan atau bentuk fisik lain yang dalam pelaksanaan penggunaan atau pemanfaatan bangunan tersebut menyangkut kepentingan dan keselamatan masyarakat pemakai atau pemanfaat bangunan tersebut. Untuk mencapai tujuannya, PT Raka Utama membutuhkan sumber daya manusia yang baik agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan karyawan PT Raka Utama dalam menjalankan tugas-tugasnya merupakan hasil kerja atau kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2017:67) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Untuk mendapatkan pencapaian kinerja perusahaan yang baik maka manajemen melakukan penilaian kinerja oleh karyawan PT Raka Utama. Penurunan kinerja pada karyawan Divisi SDM PT Raka Utama ini yang diduga dipengaruhi oleh beban kerja yang ditanggungnya. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020:1). Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Divisi SDM PT Raka Utama yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Menurut Duane et al., dalam (Mangkunegara, A.A., dan Prabu, 2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Berdasarkan latar belakang diatas, maka beban kerja dan lingkungan non fisik kerja PT Raka Utama menjadi pengaruh kuat terhadap penurunan kinerja, oleh karena itu mengingat pentingnya masalah beban kerja dan lingkungan kerja non fisik tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Raka Utama”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja menurut Mangkunegara (2017:70) terdiri dari: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Tanggung jawab, 4. Kerjasama. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:70) terdiri dari: 1. Kehandalan, 2. Ketelitian, 3. Ketepatan waktu, 4. Hasil kerja, 5. Pengambilan keputusan, 6. Sarana dan prasarana, 7. Jalinan kerjasama, 8. Kekompakan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disintesis bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur

selama periode waktu tertentu dan dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan perusahaan, tercermin dari dimensi-dimensi yaitu: kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan indikator-indikator: kehandalan, ketelitian, hasil kerja, ketepatan waktu, mengambil keputusan, memanfaatkan sarana prasarana, kekompakan, jalinan kerjasama

Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:20) 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.

Menurut Mudayana dalam Hannani dan Ilyas (2016:4) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Dimensi beban kerja menurut Munandar (2014:23) terdiri dari: 1. Beban Fisik, 2. Beban Mental, 3. Beban Waktu. Indikator beban kerja menurut Munandar (2014:23) terdiri dari: 1. Fisiologis, 2. Biomekanika, 3. Konsentrasi, 4. Kewaspadaan, 5. Kecepatan, 6. Mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama, 7. Kecepatan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disintesis bahwa beban kerja adalah suatu tuntutan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan harus segera diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang tercermin dari dimensi-dimensi : beban fisik, beban mental, beban waktu dan indikator-indikator : fisiologis, biomekanika, konsentrasi, kewaspadaan, kecepatan, mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama, kecepatan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Afandi (2018: 66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan menurut Sunyoto (2015: 38) lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Dimensi lingkungan kerja menurut Menurut Schultz (2015:405) terdiri dari: 1. Lingkungan Temporer, 2. Lingkungan Psikologis. Indikator lingkungan kerja menurut Menurut Schultz (2015:405) terdiri dari: 1. Jam kerja , 2. Jam istirahat, 3. Kebosanan, 4. Keletihan, 5. Peningkatan disiplin diri, 6. Pekerjaan yang monoton.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disintesis bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua kegiatan yang berkaitan dengan psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yang tercermin dari dimensi – dimensi yaitu : lingkungan temporer dan lingkungan psikologis dan indikator – indikator : jam kerja, jam istirahat, kebosanan, kelelahan, pekerjaan yang monoton.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS versi 25. Penelitian ini dilakukan di Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Raka Utama Jl. Teuku Nyak Arief No.H/9, RT.5/RW.2, Grogol Sel., Kec. Kby. Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12220. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, dari bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan divisi Sumber Daya Manusia dengan jumlah 39 orang, dengan sampel yang diambil menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu 38 karyawan divisi Sumber Daya Manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner), Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel sebesar 0,444 dan Alpha sebesar 0,05. Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) dari 16 butir pernyataan valid karena rhitung>0,444, Beban kerja (X1) dari 15 butir pernyataan terdapat 1 butir pernyataan yang tidak valid karena rhitung<0,444 sehingga di drop, Lingkungan kerja non fisik (X2) dari 16 butir pernyataan valid karena butir pernyataan memiliki kriteria rhitung>0,444.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah reliabel dengan hasil pada variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,923>0,600, variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,902>0,600

dan variabel Lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar $0,908 > 0,600$ dengan hasil tersebut terbukti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

1. Uji normalitas data total keseluruhan Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,200$. Nilai ini ternyata lebih besar dari sig. $KS (\alpha = 0,05)$. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa distribusi total keseluruhan Kinerja (Y) berasal dari populasi berdistribusi normal.
2. Uji normalitas data total keseluruhan Beban Kerja (X1). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,138$. Nilai ini ternyata lebih besar dari sig. $KS (\alpha = 0,05)$. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa distribusi total keseluruhan Beban Kerja (X1) berasal dari populasi berdistribusi normal.
3. Uji normalitas data total keseluruhan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi Dengan demikian dapatdisampaikan bahwa distribusi total keseluruhan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berasal dari populasi berdistribusi normal. $KS = 0,146$. Nilai ini ternyata lebih besar dari sig. $KS (\alpha = 0,05)$.

Hasil Uji Normalitas

		Y	X1	X2
N		38	38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67,63	64,89	62,92
	Std. Deviation	9,359	8,794	9,488
Most Extreme Differences	Absolute	,112	,125	,124
	Positive	,084	,084	,084
	Negative	-,112	-,125	-,124
Test Statistic		,112	,125	,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c	,138 ^c	,146 ^{c,d}

Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas variabel

Kinerja Karyawan (Y) terhadap Beban Kerja (X1) sebesar $0,408 > 0,05$, variabel Kinerja Karyawan (Y) terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar $0,468 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan semua variabel independen mempunyai hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian sama. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan $> 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. Uji homogenitas menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikan variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan variabel Beban Kerja (X1) sebesar $0,894 > 0,05$ artinya, mempunyai varian yang sama atau homogen dan variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar $0,554 > 0,05$ artinya mempunyai varian yang sama atau homogen.

Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas dapat dilihat dengan membandingkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau VIF < 10 maka tidak terjadi gangguan multikoleniaritas. Diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,352 > 0,10$, sementara nilai VIF sebesar $2,842 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai taraf signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikansi untuk Beban Kerja (X1) sebesar $0,866 > 0,05$ dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar $0,311 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil perhitungan regresi linear berganda yang diolah dengan Program SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,937	6,485		7,238	0,000
	X1	-,841	0,163	-0,911	-5,168	0,000
	X2	1,176	0,159	1,303	7,392	0,000

$$Y = 46,937 + (-0,841) X1 + 1,176 X2 + \epsilon$$

Dari hasil persamaan regresi linear beerganda dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 46,937 menyatakan bahwa jika variabel bebas Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sama dengan 0 maka nilai Kinerja (Y) adalah 46,937.
2. X1: Koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar -0,841
Jika variabel Beban Kerja (X1) bertambah 1 maka Kinerja (Y) akan mengalami penurunan kinerja sebesar 0,841.
3. X2: Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 1,176
Jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik bertambah 1 maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,176

Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk megetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (beban kerja (X1) dan lingkungan non fisik (X2)) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y)). Dalam penelitian ini hasil uji t adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46,937	6,485		7,238	,000
X1	-,841	,163	-,911	-5,168	,000
X2	1,176	,159	1,303	7,392	,000

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) diketahui bahwa:

1. Pengujian Hipotesis 1
Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Hasil uji t untuk Beban Kerja (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar - 5,168 < ttabel 1,689 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1, H0

ditolak dan H_a diterima, artinya “Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Raka Utama”.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja non fisik terhadap variabel Kinerja. Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar $7,392 > t_{tabel} 1,689$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_1 , H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya “Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja PT. Raka Utama”.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas (Beban kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara simultan atau bersama-sama.

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1671,543	2	835,771	28,189	,000 ^b
Residual	1037,720	35	29,649		
Total	2709,263	37			

Hasil $F_{hitung} 28,189 > F_{tabel} 3,27$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini **Ho ditolak dan H_a diterima**, yang artinya “Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT Raka Utama”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.595	5.445

Diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) 0.617 atau (61,7%). Hal ini menunjukkan bahwa 61,7% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja

non fisik, sedangkan 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama (H_1) menunjukkan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Raka Utama. Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Koesomowidjojo (2017) menyatakan adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian menurut Jeky, Sofia, dan Rumawas yang menyimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi SDM PT Raka Utama.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa kedua (H_2) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Raka Utama. Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks ini karyawan di PT Raka Utama telah dipengaruhi oleh lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Nela Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi SDM PT Raka Utama.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa ketiga (H_3) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Raka Utama. Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan Mangkunegara, (2017:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mudayana dalam Hannani dan Ilyas, (2016:4) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Selain itu, menurut Koesmowidjojo dan Mar'ih (2017:19) adanya keterkaitan antara beban kerja terhadap kinerja apabila meningkatnya kelelahan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan PT Raka Utama karena adanya pengaruh beban kerja, sekaligus adanya faktor lingkungan non fisik.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Dian Asriani, Muchran BL, Irwan Abdullah yang menyimpulkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi SDM PT Raka Utama.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan divisi SDM PT Raka Utama, sebagai berikut:

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi SDM PT Raka Utama.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi SDM PT Raka Utama.

3. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61,7% yang sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandy, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asriani, D. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Tenaga Kera Kota Makasar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis Volume 2*.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Rahmawati, N. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). . *Jurnal Emba Vol.8, No.4 ISSN 2303-1174*.
- Rolos, J. K. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota . *Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4 Ekonomi Universitas Negri Surabaya , 2019*.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. . Yogyakarta: Deepublish.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.