

## ANALISIS HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Yayuk Suprihartini<sup>1</sup>, Suliantoro<sup>2</sup>, Wahyudiyono<sup>3</sup>, Taryana<sup>4</sup>, Yamolala Zega<sup>5</sup>  
Politeknik Penerbangan Indonesia Curug<sup>1</sup>, Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta<sup>2</sup>,  
Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta<sup>3</sup>, Politeknik Penerbangan Indonesia Cirug<sup>4</sup>,  
Universitas Nias<sup>5</sup>  
Email : yayuk.suprihartini@ppicurug.ac.id

### *Abstrak*

*Apabila suatu perusahaan mampu memanfaatkan sumber dayanya, khususnya personel yang ada saat ini, secara profesional, optimal, dan efektif, maka perusahaan tersebut dianggap berhasil. Karena tenaga kerja merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, baik swasta maupun publik, maka persoalan sumber daya manusia tidak bisa diabaikan begitu saja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Memanfaatkan metodologi kuantitatif, penyelidikan ini. 180 responden diberikan kuesioner sebagai bagian dari proses pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah para pekerja kantor yang tersebar di seluruh Indonesia, dan digunakan software Smart PLS untuk analisisnya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan beban kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Namun penelitian ini menemukan bahwa beban kerja tidak dipengaruhi oleh kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi merupakan komponen yang krusial. Setiap organisasi publik dan komersial harus beroperasi lebih cepat, sukses, dan efektif (Ernanda et al., 2020). Jadi, agar suatu organisasi atau korporasi dapat menggunakan sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan, maka harus mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya (Khair et al., 2022). Setiap perusahaan membutuhkan target atau sasaran yang ingin dicapai. Dengan menggunakan sejumlah sumber daya perusahaan yang ada, tujuan ini dapat tercapai. Meskipun suatu perusahaan mungkin mempunyai banyak sumber daya yang berharga, hanya elemen sumber daya manusia dan cara penggunaannya yang menunjukkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan tersebut.

Suatu organisasi dikatakan sukses apabila mampu memanfaatkan sumber daya khususnya pegawai yang ada secara efektif dan efisien, secara optimal dan profesional. Oleh karena itu, permasalahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah, tidak dapat diabaikan begitu saja karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling vital dalam suatu organisasi. Tenaga kerja yang tidak siap menghadapi kesulitan dan perubahan yang terjadi di sekitarnya merupakan bahaya serius terbesar bagi stabilitas

perekonomian (Farida & Kholidah, 2021). Kinerja individu personel suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilannya. Karena keberhasilan pencapaian tujuan dan eksistensi perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya, maka upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tugas manajemen yang paling menantang (Fadli, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan tetap tegak secara moral dan etika serta menaati hukum. Kinerja merupakan hal yang krusial bagi sebuah bisnis atau organisasi. Memperhatikan tempat kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas karyawan. Lingkungan sekitar karyawan berpotensi mempengaruhi seberapa baik mereka menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan (Nabawi, 2021).

Jika sumber daya manusia suatu perusahaan tidak didukung oleh mesin, prosedur, dan modal yang berfungsi secara optimal, maka tidak dapat memberikan hasil yang terbaik. Salah satu unsur yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Semangat kerja karyawan diyakini akan meningkat jika lingkungan kerja mendukung atau mempertimbangkan psikologi tenaga kerja (Nasib & Martin, 2018). Sebaliknya, pengaruh terhadap semangat kerja akan berkurang jika lingkungan kerja memaksa karyawan untuk berpartisipasi. Karena lingkungan kerja dilihat dari sudut pandangnya, organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadapnya. Salah satu unsur yang berpengaruh signifikan terhadap perusahaan adalah lingkungan. lingkungan kerja yang menguntungkan dan sesuai dengan kenyamanan para karyawan.

Selain lingkungan kerja perusahaan, Beban kerja yang mewakili aktivitas khas suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu juga dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan (Nasib & Martin, 2018). Jika beban kerja seorang karyawan terlalu berlebihan atau kemampuan fisiknya buruk, niscaya ia akan mengalami kesulitan dalam bekerja dan akhirnya merasa sakit akibat pekerjaannya (Adinata & Turangan, 2023). Prestasi kerja akan dipengaruhi oleh seseorang yang terlalu banyak bekerja. Beban kerja merupakan rata-rata frekuensi aktivitas setiap pekerjaan dalam periode tertentu.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

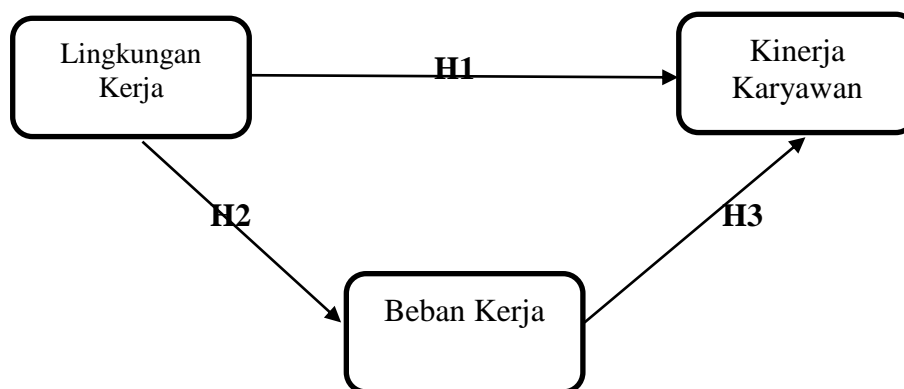
Iklim tempat kerja dalam organisasi akan sangat berbeda dengan iklim bisnis lainnya. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan aktivitas dan menjalankan kewajibannya di tempat kerja dengan kondisi yang menguntungkan (Fadli, 2020). Istilah "lingkungan kerja fisik" mengacu pada semua elemen fisik yang mengelilingi tempat kerja dan mungkin berdampak pada pekerja secara langsung atau tidak langsung. Segala kondisi yang berkaitan dengan interaksi kerja, termasuk dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, termasuk dalam lingkungan kerja non fisik (Sedermayanti, 2013). Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja berpotensi mempengaruhi seberapa baik mereka dalam

menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Ada lingkungan fisik dan non fisik di tempat kerja yang hadir bagi seluruh karyawan.

### Beban Kerja

Volume pekerjaan atau catatan pekerjaan yang dapat menggambarkan volume yang dihasilkan oleh sekelompok pegawai pada suatu bagian tertentu disebut beban kerja. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok atau individu dalam jangka waktu atau beban kerja tertentu dapat dilihat secara obyektif dan subyektif (Moekijat, 2016). Karyawan yang kewalahan ingin menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin untuk memenuhi tenggat waktu. Beban kerja merupakan suatu istilah yang berkembang dari ketidakmampuan memperoleh informasi akibat kurangnya kapasitas. Individu dapat melaksanakan suatu tugas tertentu gelar ketika diberikan satu. Jika keterbatasan individu menghalanginya mencapai tingkat keluaran kerja yang diinginkan, hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang disengaja antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan jumlah kapasitas yang dimiliki. Perbedaan ini mengakibatkan kegagalan kinerja (Nabawi, 2021).

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti 2023

### 3. METODE PENELITIAN

Studi saat ini mengeksplorasi hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metodologi pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 180 tanggapan responden. Dalam penelitian ini, partisipan yang paling umum adalah pekerja di kantor yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Untuk mengestimasi indikator variabel yang mencerminkan struktur, diperlukan model pengukuran estimasi. Evaluasi model dapat dilakukan dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas gabungan. Berikut adalah hasil dari model pengukuran.

Validitas konvergen adalah tes yang menunjukkan hubungan antara elemen reflektif dan variabel laten. Suatu indikator dianggap memadai jika mengandung nilai indikator 0,5–0,7 untuk setiap konstruk yang cukup besar (Ghozali, 2014). Tabel di bawah ini menunjukkan nilai faktor beban.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen**

Variabel	Loading Factor	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.891	Valid
	0.824	Valid
	0.690	Valid
	0.876	Valid
	0.896	Valid
	0.751	Valid
	0.854	Valid
	0.823	Valid
Beban Kerja	0.903	Valid
	0.891	Valid
	0.872	Valid
	0.831	Valid
	0.867	Valid
	0.740	Valid
	0.909	Valid
	0.754	Valid
Kinerja Karyawan	0.870	Valid
	0.886	Valid
	0.765	Valid
	0.812	Valid
	0.771	Valid
	0.892	Valid
	0.834	Valid
	0.898	Valid
	0.821	Valid
	0.909	Valid

*Sumber: Data diolah peneliti, 2023*

Tabel 1 menunjukkan nilai loading factor yang dihasilkan dari masing-masing variabel indikator di atas 0,70. Dengan demikian, indikator tersebut dianggap sebagai ukuran yang valid dari variabel laten.

Composite Reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas indikator berdasarkan elemen strukturnya. Suatu variabel dikatakan baik jika nilai kepercayaan gabungan lebih besar dari 0,7 dan Cronbach's alpha yang direkomendasikan > 0,6 (Ghozali, 2016). Berikut signifikansi reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2 Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.876	0.882	Reliable
Beban Kerja	0.862	0.860	Reliable
Kinerja Karyawan	0.802	0.834	Reliable

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 2 menunjukkan nilai *Composite Reliability* variabel laten lebih dari 0,7 sedangkan nilai variabel laten *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel menunjukkan reliabilitas yang baik

### Model Struktur Evaluasi (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) membantu menentukan hubungan antara nilai signifikan konstruk dengan model penelitian R-square. Model struktural diperkirakan menggunakan R-square untuk setiap variabel laten independen atau dependen. Hasil pengujian R-Square dengan SmartPLS ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3 R Square**

	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.803	0.810

Sumber: Data peneliti tahun 2023

Hasil R-Square pada tabel 3 memberikan nilai 0.803 artinya 80,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian ini. Artinya, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, diperlukan statistik-t dan nilai p-value. Hipotesis diterima jika p-value < 0.05. Dasar pengujian hipotesis langsung adalah return yang terkandung dalam koefisien atau nilai jalur keluaran dan pengaruh tidak langsung. Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 4 Hasil *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P value	Ket
Lingkungan Kerja-Kinerja Karyawan	0.298	0.062	0.032	2.245	0.001	Diterima
Lingkungan Kerja-Beban Kerja	0.287	0.087	0.057	2.178	0.000	Diterima
Beban Kerja-Kinerja Karyawan	0.198	0.670	0.456	1.001	0.690	Ditolak

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa H1 lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik  $2.245 > 1.96$  dan nilai p-value  $0.001 < 0.05$ . H2 lingkungan kerja berpengaruh terhadap beban kerja dengan nilai t-statistik  $2.178 > 1.96$  dan nilai p-value  $0.000 < 0.05$ . dan H3 beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik  $1.001 < 1.96$  serta nilai p-value  $0.690 > 0.05$ .

## PEMBAHASAN

### H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa seorang pekerja diharapkan akan tetap setia kepada atasannya jika ia bekerja di lingkungan yang menyenangkan, memiliki ruang dan peralatan kerja yang memadai, serta memiliki hubungan yang kuat baik dengan atasannya maupun dengan pekerja lainnya. Karena tidak ada jaminan bahwa jika ia berpindah pekerjaan, tempat kerja barunya akan sama nyamannya dengan tempat kerjanya saat ini. Jadi, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan diharapkan semakin baik dan nyaman lingkungan kerja saat ini. Salah satu unsur yang mungkin mempengaruhi gairah kerja untuk meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja atau keadaan kerja suatu perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Ferawati, 2017; Ferry, 2018; Lestary & Chaniago, 2018) yang telah menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Beban Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap beban kerja. Oleh karena itu, lingkungan memberikan dampak yang positif dan cukup besar terhadap suasana di tempat kerja. Menurut gagasan yang dikemukakan oleh (Siburian et al., 2021), beberapa lingkungan fisik dapat bertindak sebagai katalisator untuk “peristiwa afektif” yang mempengaruhi perilaku dan sikap pekerja. Kita dapat menafsirkan “perilaku

dan sikap karyawan” sebagai indikator kinerja pekerja. Selain itu, lingkungan tempat kerja juga mempengaruhi kreativitas dalam bekerja (Siburian et al., 2021).

Secara empiris, temuan penelitian ini kurang detail dibandingkan penelitian lainnya. Namun, pemicu stres dan beban kerja di tempat kerja dapat berkontribusi terhadap kelelahan kerja (Dewi, 2018). Menurut (Livana et al., 2020), terdapat hubungan antara beban kerja dan lingkungan tempat kerja dengan stres terkait pekerjaan. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan tempat kerja mempunyai dampak positif yang besar terhadap kinerja dan stres di tempat kerja (He et al., 2023).

### **H3: Beban Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan porsi beban kerja sebaiknya dievaluasi lebih intensif dan berkala, disesuaikan dengan skala prioritas perusahaan dan potensi yang dimiliki karyawan. Hasil peninjauan terhadap pengaturan beban kerja yang matang akan menghasilkan strategi untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan pegawai secara optimal tanpa harus membuat pekerja stres. Temuan dalam penelitian ini mengandung arti bahwa secara umum para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya walaupun merasa beban kerjanya berat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Polakitang et al., 2019; Rolos et al., 2018; Sitepu, 2013) yang telah menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja. Namun, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Suatu organisasi dikatakan sukses apabila mampu memanfaatkan sumber daya khususnya pegawai yang ada secara efektif dan efisien, secara optimal dan profesional. Oleh karena itu, permasalahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah, tidak dapat diabaikan begitu saja karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling vital dalam suatu organisasi. Selain lingkungan kerja. Beban kerja yang mewakili aktivitas khas suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu juga dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel terbaru yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **REFERENSI**

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and*

*Health*, 7(1), 20. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i1.2018.20-29>

- Ernanda, Y., Potami, F., Lubis, S., & Yuliani. (2020). The Effect of Motivation, Leadership and Organizational Culture on Employee. *International Journal of Science*, 2(1).
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 13(1), 131–141. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/898>
- Farida, E., & Kholidah, N. R. J. (2021). Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 4(1), 133. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v4i1.11039>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program (IBM. SPSS)*. Universitas Diponegoro.
- He, T. F., Supriyanto, S., & Andrinaldo, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel Di Kepolisian Resor Musi Rawas Utara. *Escaf*, 2(1), 61–67.
- Khair, H., Sabrina, R., Tirtayasa, S., & Ihsan, M. (2022). The Effect of Training and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Work Discipline in the Electronic Facility & IT Division PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu. *Jurnal Mantik*, 6(1), 312–320.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Livana, P., Resa Hadi, S., Terri, F., Dani, K., & Firman, A. (2020). Gambaran Pemicu Stres Kerja Pada Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Bantul Yogyakarta. *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences*, 1(1), 37–48.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap



- Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Nasib, & Martin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Nasib1,. *Seminar Nasional Royal*, 6(4), 864–874. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11872>
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sedermayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi Dana Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. . (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/ISSN: 2303-1174>