

## **Lingkungan Kerja dan Beban Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Bidang Kepegawaian Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta)**

**Reska Rahmatia<sup>1</sup>**

**Ary Subiyantoro<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

<sup>1</sup>reskarahmatia2003@gmail.com

<sup>2</sup>arysub63@amayogyakarta.ac.id

### **Abstract**

*This research aims to find out how workload and work environment influence employee performance in the staffing sector at the Class IIA Yogyakarta Correctional Institution. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, multiple regression analysis, F tests and t tests. Based on the research results, it was obtained that the multiple regression equation Employee Performance =  $-.438 + 0.538 \text{ Workload} + 0.262 \text{ Work Environment}$ , shows that there is an influence between workload and work environment on employee performance. From the results of the coefficient of determination test, it shows that the R Square is 0.793. This means that the magnitude of the influence of workload and work environment variables on employee performance in the staffing sector at the Yogyakarta Class IIA Correctional Institution is 79.3%, while the remaining 20.7% must be explained by other causal factors originating from outside this regression method.*

**Keywords :** *Workload, Work Environment, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia pada perkembangan zaman ini semakin mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, baik dari pemerintahan maupun pihak swasta. Dari aspek kuantitas, Indonesia relatif sangat besar potensi sumber dayamanusianya mengingat jumlah penduduk yang sangat banyak. Namun dari aspek kualitas, Indonesia masih mengalami kekurangan tenaga kerja (SDM) yang berkualitas sesuai dengan tuntutan jabatan dan profesi pekerjaan. Kondisi ini yang menyebabkan proses pengembangan mengalami ketimpangan. Permasalahan yang adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut (Widodo S., 2015) Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen

Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja. Setiap pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan sebuah pekerjaan yang dibebankan dan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah serta tidak melebihi waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja adalah “yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalutinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya”. (Sunyoto, 2012)

Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al., (2016) kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting bagi perusahaan. Rolos et al., (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya cabang Manado. Sedangkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan negative, karena semakin besar beban kerja karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Penelitian Sitepu, (2013) beban kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Nasional Cabang Manado. Sedangkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan negative, karena semakin besar beban kerja karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Subiyantoro, (2022) dalam penelitiannya bawa penilaian kinerja dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap produktifitas kerja perawat di Rumah Sakit Sakina Idaman Yogyakarta. Sehingga kinerja dan komitmen pegawai bias lebih ditingkatkan supaya produktifitas meningkat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Gonzali, 2003). Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Handoko, 2002). Lingkungan kerja merupakan yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja.

Ada beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja menurut Kerlinger (Handoko, 2002) yaitu: fasilitas, keributan/kebisingan,

ventilasi/sirkulasi udara , ruang gerak dalam bekerja , penerangan , temperatur ruangan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut (Ashar Suntoyo, n.d) mendefinisikan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut (Priansa, 2018) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (work overload), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (work underlead). Menurut (Soleman., 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya sebagai berikut: Faktor intenal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, dan lain sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya). Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu: 1) Tugas (Task). Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya. 2) Organisasi kerja Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya. 3) Lingkungan kerja Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

### **Kinerja**

Menurut Simamora (Mansur, 2020), kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Kinerja adalah sebagai satu-satunya sumber daya dengan emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan dan kerja, perusahaan harus mendidik, melatih, memelihara dan mengoptimalkan potensi individu tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan.(Sembiring, 2020) Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Ahmad (Anggraini & Suhermin, 2021), adalah sebagai berikut

1. Kualitas, tingkat dimana hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, sesuai dengan penyesuaian beberapa metode ideal untuk melakukan kegiatan atau mencapai tujuan kegiatan yang diharapkan.
2. Kuantitas, kuantitas yang diproduksi sebagai potongan, jumlah siklus operasional yang diselesaikan,
3. Keandalan, tingkat kegiatan selesai pada waktu mulai yang diinginkan, dilihat dari segi koordinasi dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Kemampuan bekerjasama, pendayagunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian masing-masing unit dalam penggunaan sumber daya.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu mendeskripsikan mengenai ada atau tidaknya pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai bagian Kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Yogyakarta.

Menurut Saryono (I Komang, 2024), populasi adalah jumlah dari keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Di dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai bagian Kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta, yaitu sebanyak 30 orang. Dikarenakan jumlah populasi hanya 30 orang, maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik penentuan sampel ini disebut dengan sampel jenuh atau *sampling jenuh*, istilah lainnya ialah sensus. Teknik sampel jenuh biasanya digunakan untuk jumlah populasi yang relatif kecil. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

#### **HASIL PENELITIAN**

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai bagian Kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta. Responden penelitian ini berjumlah 30 orang terdiri dari terdiri dari pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (40%) dan pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (60%).

#### **Uji Instrumen Penelitian**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	Pert 1	0,678	0,361	Valid
	Pert 2	0,376	0,361	Valid
	Pert 3	0,776	0,361	Valid
	Pert 4	0,549	0,361	Valid
	Pert 5	0,535	0,361	Valid
Beban Kerja	Pert 1	0,835	0,361	Valid
	Pert 2	0,766	0,361	Valid
	Pert 3	0,723	0,361	Valid
	Pert 4	0,924	0,361	Valid
	Pert 5	0,795	0,361	Valid
	Pert 6	0,674	0,361	Valid
	Pert7	0,822	0,361	Valid
	Pert8	0,846	0,361	Valid
	Pert9	0,903	0,361	Valid

Kinerja Pegawai	Pert 1	0,744	0,361	Valid
	Pert 2	0,541	0,361	Valid
	Pert 3	0,799	0,361	Valid
	Pert 4	0,625	0,361	Valid
	Pert 5	0,776	0,361	Valid

Merujuk pada hasil dari uji validitas yang dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel beban kerja, lingkungan kerja semua menghasilkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Selain itu variabel Kinerja Pegawai semua menghasilkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka kesimpulan dari uji validitas ini adalah semua butir pertanyaan yang terkandung dalam variabel bersifat Valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,714	0,60	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0,744	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai	0,713	0,60	<i>Reliable</i>

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa seluruh seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar bila dibandingkan 0,60 sehingga semua butir pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel

### **Pengujian Hipotesis**

**Tabel 3. Pengujian Hipotesis**

Variabel		Koefisien Regresi	t	p-value
Bebas	Terikat			
Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	0,262	3,328	0,003
Beban Kerja	Kinerja Pegawai	0,538	3,154	0,004
$F_{hitung}$	51,743			0,000
$R^2$	0,793			

Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,262 menunjukkan bahwa jika variabel penilaian kinerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,262 satuan. Variabel Beban kerja sebesar 0,538 menunjukkan bahwa jika variabel penilaian kinerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,538 satuan.

Dari hasil uji F, dihasilkan nilai  $f$  hitung sebesar 51,743 di atas dari standar dan nilai signifikansi Sig sebesar 0,000 atau  $f$  tabel sebesar 2,980, dan nilai dari signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta.

Pada tabel di atas t hitung pada variabel beban kerja sebesar 3,154. Pada derajat bebas ( $df$ ) =  $N - 2 = 30 - 2 = 28$ , maka ditentukan t tabel sebesar 1,701. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa t hitung  $>$  t tabel ( $3,154 > 1,701$ ). Jika t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak secara statistik adalah signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja.

Pada tabel di atas t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 3,328. Pada derajat bebas ( $df$ ) =  $N - 2 = 30 - 2 = 28$ , maka ditentukan t tabel sebesar 1,701. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa t hitung  $>$  t tabel ( $3,328 > 1,701$ ). Jika t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak secara statistik adalah signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja.

Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa angka R yaitu angka korelasi antara variabel penilaian beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja sebesar 0,891. Yang artinya hubungan ketiga variabel tersebut sangat kuat. Yang artinya jika variabel beban kerja, lingkungan kerja semakin naik nilainya maka kinerja akan semakin meningkat. Hasil uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,793 atau 79,3% (R Square 100%). Artinya besarnya pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta adalah sebesar 79,3%, sedangkan sisanya 20,7% harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar metode regresi ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup bebas dari kebisingan dan gangguan, menjadikan motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Hartadi \(2021\)](#), Penelitian [Sri Wahyuning \(2021\)](#) dan juga sesuai dengan penelitian [Nugroho \(2021\)](#).

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta. Beban kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang dihadapi oleh pekerja terhadap tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Fathoni \(2021\)](#), dan juga sesuai dengan penelitian [Suliantoro \(2021\)](#).

Dengan hasil pengujian melalui uji F pada variabel lingkungan kerja dan beban kerja mendapatkan hasil nilai signifikansi 0,000 dari hasil uji F tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$  Maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan Bebankerja berpengaruh positif terhadap kinerja di di Lembaga Pemasarakatan Kelas II Yogyakarta. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja didalam

sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi dengan kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut beban kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variable kinerja Hasil uji R *Square* (koefisien determinasi) dalam penelitian ini sebesar 0,793 atau 79,3% sehingga variabel lingkungan kerja beban kerja cukup signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasaryakatan Kelas II Yogyakarta tahun 2024 adalah sebesar 79,3%, sedangkan sisanya 20,7% harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar metode penelitian ini.

## **REFERENSI**

- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.
- Hartadi, A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMI MANAJEMEN DMINISTRASI YOGYAKARTA. *ALBAMA: JURNAL BISNIS ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN*, 14(1), 11-19.
- Anggraini, I. A., & Suhermin. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–11.
- Fathoni, M. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta Tahun 2020. *Jurnal Optimal*, 18(1), 74-100.
- Handoko. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- I Komang, A. S. (2024). *Metodologi Penelitian Manajemen Bisnis : Teori dan Panduan Lengkap* (1st ed., p. 24). PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mansur. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Nugroho, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AMA YPK YOGYAKARTA. *ALBAMA: JURNAL BISNIS ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN*, 14(1), 20-29.
- Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). PT reffika Aditya.
- Sembiring, R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21–30.
- 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>
- Soleman. (2011). Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon. *Junal Ekonmi*, 13(1), 19–38.
- Subiyantoro, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman Yogyakarta. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 161–173.
- Suliantoro, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 8(1), 79-88.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (5th ed.). Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Wahyuning, S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN GUNUNG KIDUL YOGYAKARTA. *JURNAL MITRA BISNIS*, 5(1).
- Widodo S. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Manggu Media.