



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kelapa Sawit

Aji Saidina Ali^a, Irwan Septayudha^{b*}

^{ab}Universitas Bina Darma, Indonesia

* Corresponding author e-mail: ajisaidinaali2109@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI:
10.32502/jimn.v12i1.5218

Article history:
Received:
10 Oktober 2022

Accepted:
29 November 2022

Available online:
15 Desember 2022

Keyword:
Lingkungan kerja, beban kerja,
kinerja

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze To find out and analyze the effect of the work environment and workload on employee performance at the oil palm company in ogan komering ilir, this research was conducted in one of the ogan komering ilir palm oil mill companies. The population and sample in this study were all employees of the palm oil mill company Ogan Komering Ilir. The data used were primary data obtained from the results of distributing questionnaires through HRD Distributed with Google from. The method used is Likert Scale. The data analysis technique used is descriptive qualitative. The test shows that the first hypothesis is T test (Partial Significance Test) Work environment on employee performance has no effect, work environment variable has no effect on employee performance (Y) this is evidenced by a sig value of 0.62 > 0.05. Testing the second hypothesis shows that the T Test (Partial Test) of Workload on Employee Performance has an effect on the variable Workload has a significant influence on Employee Performance (Y) this is evidenced by the sig value of 0.000 < 0.05. Testing the third hypothesis F test (simultaneous test) shows that it affects the employee performance variable (Y) this is evidenced by the sig value of 0.000 < 0.05

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kelapa sawit di ogan komering ilir, penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan pabrik kelapa sawit ogan komering ilir. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan pabrik kelapa sawit ogan komering ilir, Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner Melalui HRD Di Sebarkan Dengan Google from. Metode yang digunakan adalah Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif dengan bantuan program SPSS Pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama Uji T (uji Signifikansi Parsial) Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan tidak berpengaruh, variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap

Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,62 > 0,05$. Pengujian hipotesiskedua menunjukkan bahwa Uji T (Uji Parsial) Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh variabel Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Pengujian hipotesis ketiga Uji F (Uji Simultan) menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan suatu peranan yang sangat penting di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak yang sangat penting untuk kelancaran kegiatan disuatu organisasi. Baik buruknya organisasi dapat dilihat dari sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak baik pula untuk kelancaran kegiatan disuatu organisasi. Baik buruknya organisasi dapat dilihat dari sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak baik pula untuk organisasi, sebaliknya jika sumber daya manusianya buruk maka akan memiliki dampak negatif pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut maka dar itu Untuk melihat kualitas orang tersebut mempunyai kompeten dan kemampuan dapat di lihat dari cara karyawan tersebut melakukan pemecahkan permasalahan, Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan juga sangat bergantung pada sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pada kenyataannya selama 4 tahun terakhir tidak pernah mencapai target, bahkan pada tahun 2021 produksi terus mengalami penurunan dari target yang ditentukan. Hal ini terjadi dikarenakan beberapa faktor didalam oprasional perusahaan salah satu faktor yang membuat karyawan tidak mencapcai target adalah faktor lingkungan kerja, kendala lingkungan kerja tersebut yaitu: kebisingan

dari mesin-mesin tua yang sangat mengganggu pendengaran karyawan sehingga karyawan sangat terganggu pendengarannya saat bekerja, penerangan yang kurang merata di lingkungan kerja membuat karyawan keterbatasan dalam pengelihatan pada saat bekerja di malam hari, serta bau limbah kelapa sawit yang sangat tidak mengenakan penciuman menjadikan suatu masalah yang berdampak kepada kesehatan karyawan, Faktor lain yang juga membuat kinerja karyawan. kurang maksimal adalah faktor beban kerja. Beban kerja yang tidak merata antara karyawan membuat ketidak keseimbangan dalam bekerja seperti jam kerja yang berbeda antara karyawan kantor, karyawan perkebunan dan karyawan pabrik, dengan adanya jam oprasional yang hampir 24 jam pada karyawan pabrik serta jam istirahat yang hanya di berikan 1 jam pada setiap shift hal ini sering menimbulkan efek berupa kelelahan fisik dan mental pada karyawan, reaksi-reaksi yang sering di alami karyawan seperti sakit kepala, masuk angin, pusing dan pegal-pegal, konsentrasi bekerja karyawan juga terganggu dan rawan mengakibatkan kecelakaan kerja. lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup,

bebas dari kebisingan dan gangguan, jelasakan memotivasi 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 kreativitan.

Menurut Sutrisno (2016) beban kerja dapat artikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat beban yang berbeda beda. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Menurut Tarwaka (2015) 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. tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitasnya dalam menjalankan tugas dan akan mempengaruhi pekerjaanya secara optima. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja adalah kemampuan yg dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan.

Manfaat penelitian Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan khususnya perusahaan yang

bergerak di bidang kelapa sawit agar dapat di gunakan sebagai bahan evaluasi terhadap upaya-upaya yang telah ditempuh khususnya dalam lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kajian Literatur

Teori lingkungan kerja

Teori lingkungan kerja lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi 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. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan Sutrisno(2016).

Beban kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi diantara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja terkadang juga dapat diartikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks Tarwaka (2015).

Kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak

langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tenang dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus Nitisemito (2011).

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 (Koesomowidjojo, 2017).

Metode Penelitian

Metode penelitian dalam kajian ini menggunakan metode asosiatif yaitu penelitian Asosiatif penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data” dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan wawancara Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan di perusahaan kelapa sawit ogan komering ilir yang berdasarkan data perusahaan tersebut berjumlah 146 karyawan yang terdiri dari pekerja kOntrak sebanyak 76 orang dan pekerja tetap sebanyak 70 orang. Maka dalam penelitian ini jumlah populasi yang ada perusahaan kelapa sawit ogan komering ilir adalah sebanyak 146 populasi. Sampel yaitu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang di gunakan dalam menentukan sampel dalam penelitian ini ialah Teknik Non random sampling. Teknik Non random sampling adalah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk di jadikan sampel penelitian. Sedangkan ciri khusus sengaja dibuat oleh peneliti agar sampel yang diambil nantinya dapat memenuhi kriteria-kriteria yang mendukung atau sesuai dengan penelitian. Kriteria tersebut bisa diberi istilah dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Berikut cara peneliti menentukan syarat untuk dijadikan sampel Sugiyono (2018).

Kriteria-kriteria Responden dalam penelitian ini sebagai berikut: tercatat sebagai karyawan perusahaan kelapasawit di ogan komering ilir, Karyawan Perkebunan / Karyawan kantor / Karyawan Pabrik serta Karyawan tetap perusahaan kelapa sawit di ogan komering ilir.

Berdasarkan kriteria-kriteria di atas serta berdasarkan dari jumlah populasi tersebut maka penulis menetapkan bahwa sampel yang akan di gunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 70 sampel. yang berasal dari karyawan kantor sebanyak 12 sampel, karyawan perkebunan sebanyak 32 sampel dan karyawan pabrik sebanyak 26 sampel. Maka dari itu total sampel yang akan di gunakan pada penelitian ini sebanyak 70 sampel sudah memenuhi kriteria yang di tentukan penulis.

Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Teknik analisis data ini merupakan metode atau cara untuk bagaimana cara mengolah sebuah data

menjadi informasi, sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk diterima dan dipahami, selain itu juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan yang utama adalah masalah tentang sebuah penelitian. Untuk pengukuran variabel pada penelitian ini penulis menggunakan skala likert, Menurut Sugiyono (2018), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut. *Pengukuran variabel* Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yang akan diteliti, yaitu Lingkungan kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebagai variabel bebas, serta Kinerja karyawan Sugiyono (2018) sebagai variabel terikat.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Untuk menguji instrumen penelitian, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 23. Untuk tingkat validitas uji signifikansi dengan membandingkan nilai dengan Pada kasus ini distribusi nilai signifikansi 5% didapatkan hasil 0, jika lebih besar dari padamaka butir

pertanyaan tersebut dikatakan valid. Adapun hasil 316 pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Pembahasan hasil bersifat argumentatif menyangkut relevansi antara hasil, teori, penelitian terdahulu dan fakta empiris yang ditemukan, serta menunjukkan kebaruan temuan. Setiap tabel dituliskan tanpa garis vertikal dan dilengkapi dengan sumber tahun pengolahan data penelitian.

Tabel, gambar dan grafik diletakkan pada bagian atas atau bawah dengan judul diletakkan di atas untuk tabel dan diletakkan di bawah untuk gambar dan grafik dengan rata kiri. Hindari penjelasan tabel dan gambar dengan menggunakan kata "Tabel di atas, gambar di bawah, Tabel berikut, dsb" namun sebutkan tabel secara jelas menggunakan nama seperti Tabel 1, Gambar 1, dsb. Penulisan kata Tabel 1, Gambar 1 harus di cetak tebal. Tabel diberi nomor sesuai urutan penyajian (Tabel 1, dst.), tanpa garis batas kanan atau kiri. Judul tabel ditulis dibagian atas tabel dengan posisi rata tengah (*center justified*).

Menuliskan sumber dan tahun data secara lengkap dari tabel yang disajikan. Penulisan tabel dapat dilihat pada contoh berikut ini:

Tabel 1. Analisis diskripsi variabel penelitian

Variabe	Item pertanyaan	Corrected item pertanyaan total correlation	r table 5%	Keterangan
Lingkungan kerja	X1.1	0,416	0,361	Valid
	X1.2	0,656	0,361	Valid
	X1.3	0,719	0,361	Valid
	X1.4	0,745	0,361	Valid
	X1.5	0,561	0,361	Valid
Beban kerja	X2.1	0,621	0,361	Valid
	X2.2	0,641	0,361	Valid
	X2.3	0,468	0,361	Valid
	X2.4	0,517	0,361	Valid
	X2.5	0,514	0,361	Valid
	X2.6	0,667	0,361	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0,409	0,361	Valid
	Y.2	0,490	0,361	Valid
	Y.3	0,420	0,361	Valid

Variabe	Item pertanyaan	Corrected item pertanyaan total correlation	r table 5%	Keterangan
	Y.4	0,554	0,361	Valid
	Y.5	0,425	0,361	Valid
	Y.6	0,523	0,361	Valid
	Y.7	0,604	0,361	Valid
	Y.8	0,447	0,361	Valid
	Y.9	0,434	0,361	Valid
	Y.10	0,438	0,361	Valid

Sumber: hasil analisis, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada angket penelitian ini dinyatakan valid di karenakan Corrected item > r table 5%, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reabilitas

Pada uji reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti mengguakan alat SPSS 23. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	5 item	0,605	Reliabel
Beban kerja (X2)	6 item	0,659	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	10 item	0,619	Reliabel

Sumber data: output spss 26, 2022

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas, maka diketahui bahwa masing-masing variabel X1. X2 dan Y memiliki Cronbach

Alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa Dengan begitu maka kesimpulan setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.470	4.397		5.497	.000
Lingkungan kerja	.329	.174	.213	1.898	.062
Beban kerja	.461	.143	.361	3.216	.002

Sumber data: output SPSS 26, 2022

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 26, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.470 + 0,461 X1 + 0,329 X2 + c$$

Persamaan regresi diatas, memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan. Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang

menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) pada PT.Tania Selatan oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja $a = 2.470$ merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan (Y) pada PT.Tania Selatan, hasil tersebut menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) sama dengan nol. $b_1 = 0,329$ merupakan slope atau koefisien arah variabel lingkungan kerja (X1) yang mempengaruhi

kinerja karyawan (Y) pada PT.Tania Selatan. $b_2 = 0,461$ merupakan slope tau koefisien oleh variabel beban kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. PT.Tania Selatan. $e =$ merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) pada PT.Tania Selatan (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.466 ^a	.217	.194	2.882	1.644

Sumber data: output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai koefisien dterminasi terdapat pada nilai adjusted R Square sebesar 0,217. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 21,7%, sisanya 79,3% dijelaskan oleh variabel

lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini , seperti variabel Stres kerja, K3 dan Disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel bebas semakin kuat terhadap variabel tersebut.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.561	2	77.281	9.304	.000 ^b
	Residual	556.525	67	8.306		
	Total	711.086	69			

Sumber data: output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat pada nilai f hitung sebesar 9,304, sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $9.304 > 3.13$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,5$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara persamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT.Tania selatan. Maka dapat di simpulkan bahwa H_3 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan uji stasistik yaitu hasil uji F yang menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel beban kerja mempunyai pengaruh secara simmultan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini dapat di perkuat oleh hasil tabulasi kuesioner nilai rata-rata tertinggi variabel lingkungan kerja dengan Pernyataan ke 3 yaitu “Pencapaian di lingkungan kerja PT.Tania selatan membuat karyawan lebih telitih dalam melaksanakan tugas sehari-hari” dengan kategori nilai A (sangat baik) artinya para karyawan merasakan bahwa Lingkungan

kerja pada PT.Tania selatan sudah sangat baik untuk menunjang kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, jika melihat hasil tabulasi kuesioner nilai rata-rata tertinggi pada variabel beban kerja dengan Pernyataan ke 2 yaitu “tugas yang di berikan kepada saya sudah sesuai dengan jobdest kerja saya” dengan kateogri nilai A (sangat baik) artinya bahwa beban kerja yang di berikan kepada karyawan sudah sesuai dengan jobdest masing-masing divisi kerja karyawan itu sendiri hal ini sangat efektif dan efisien terhadap kinerja karyawan, di karnakan karyawan dapat lebih lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja” adalah faktor penting yang harus di perhatikan oleh PT . Tania selatan “agar karyawan dapat bekerja maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja dan beban kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja dan beban kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tentram dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus Nitisemito” (2011) 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.

Temuan ini juga di benarkan oleh penelitian terdahulu oleh Araujo (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri yang” menyatakan bahwa variabel Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja secara

simultan terhadap kinerja pegawai. Pusat Kesehatan Semen Koesomowidjojo (2017) .

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji stasistik yaitu uji T, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Tania selatan. Temuan ini dapat di perkuat dengan tabulasi pernyataan variabel lingkungan kerja yang memiliki 6 pernyataan. 2 pernyataan masuk kategori A (Sangat baik) dan 4 pernyataan masuk kategori B (Baik) sedangkan tabulasi varabel kinerja karyawan memiliki 10 pernyataan dan 8 masuk dalam kategori A (Sangat Baik) sedangkan 2 Pernyataan masuk katogori B (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tania selatan, di karnakan kinerja karyawan pada setiap divisi sudah maksimal meskipun dengan adanya kekurangan terhadap Lingkungan kerja seperti bauh limbah yang sangat menyengat dan suara mesin yang mengganggu pendengaraan tetapi hal itu tidak menghambat kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan PT. Tania selatan.

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT.Tania selatan kurang memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini di karenakan karyawan PT.Muara Alam Sejahtera merasakan cukup terbantu dengan fasilitas- fasilitas penunjang seperti penerangan, peralatan sefty serta SOP yang baik Sehingga karyawan PT.Tania selatan tidak merasakan suatu hambatan kinerja di dalam lingkungan kerja.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Dani saputra (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten” yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan atau dapat

di artikan tidak ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji stasistik yaitu uji T, menunjukkan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh secara positif Kinerja karyawan PT.Tania Selatan Temuan ini membuktikan bahwa Beban kerja merupakan factor yang penting untuk pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tania selatan. Hal ini dapat di perkuat oleh hasil tabulasi dari Beban kerja dengan Pernyataan ke 3 yaitu "Tugas yang di berikan kepada saya sudah sesuai dengan jobdest kerja saya" dengan kategori A (sangat baik), hal ini menunjukan bahwa beban kerja khususnya tugas yang di berikan oleh PT.Tania selatan pada karyawanya sudah baik karena sesuai dengan jobdest kerja masing-masing divisi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa ada tugas-tugas tambahan yang bukan pekerjaannya. Hal ini sangat membantu karyawan dalam menghasilkan kinerja dengan baik. Hasil tabulasi kinerja karyawan rata-rata tertinggi juga mendukung dengan pernyataan ke 10 yaitu Saya dapat bekerja secara team maupun secara individu dengan kategori A (sangat baik), hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Tania selatan mampu bekerja secara team maupun secara individu dengan baik.

Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ada di PT.Tania selatan adalah faktor yang penting untuk di perhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Koesomowidjojo (2017), 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. Hal ini juga di benarkan oleh

temuan penelitian terdahulu yaitu Putri Annisa (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan insentif memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan pada Bab-Bab Sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut variabel lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tania selatan. maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis ke 1 ditolak. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tania selatan. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis ke 2 diterima. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara persamaan atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Tania selatan. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis ke 3 diterima.

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana dikemukakan di atas, maka dari hasil penelitian ini peneliti mengemukakan saran sebagai berikut. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan Kembali lingkungan kerja khususnya terhadap kebisingan di Lingkungan kerja dikarnakan masih ada karyawan yang merasa terganggu dengan suara mesin-mesin tua yang sangat berisik. Perusahaan di sarankan untuk mengganti mesin-mesin yang sudah tidak layak pakai karna suara yang di hasilkan dari mesin tersebut sangat mengganggu pendengaran karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor lain dalam menukur kinerja karyawan menggunakan metode pengukur skala liket. Kemudian Sebaiknya perusahaan harus lebih meningkatkan Kembali kinerja karyawan khususnya penyelesaian pekerjaajaan yang diberikan

atasan pada karyawan. Penulis menyarankan agar perusahaan memberikan pelatihan dan Pendidikan kepada karyawan setiap 6 bulan sekali agar karyawan dapat meningkatkan skill karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya.

Daftar Pustaka

- Annisa, Putri. 2020. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating. *Jurnal manajemen*.<https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/1692>. Diakses 30 Maret 2022.
- Daryanto. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: Gava Media
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ira, Rastini. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Salimas Sejahtera. *jurnal manajemen SDM*.http://eprints.uty.ac.id/6726/1/5160211392_RASTINI.pdf. Diakses 29 Maret 2022.
- Irawati. 2012. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sentra Kredit Konsumen. *Jurnal manajemen*.<http://www.academia.edu/3611798>. Di akses 22 Maret 2022.
- Jackson, John. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Rivai, Zainal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. 2013. *Management*, New Jersey: Pearson Education inc.
- Rolos, J.K.R., Sambul, S.A.P., & Rumawa, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Saputra, Dani. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. *Jurnal manajemen*.<http://eprints.uny.ac.id/43245/>. Diakses 3 April 2022.
- Setiawan, Araujo. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *jurnal manajemen*.<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahmpgress/article/view/868>. Diakses 29 Maret 2022.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Sutrisno, Edy, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Widiasworo, L. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Universitas Indonesia.

Aji Saidina Ali, Irwan Septayudha

Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kelapa sawit