



# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mekanik Pada PT. Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru

Resti Riandi<sup>1\*</sup>, Agustin Basriani<sup>2</sup>, Intan Mayang Suri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda, Indonesia

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of non-physical work environment and workload on performance at PT Daya Kobelco CMI Pekanbaru branch. The data analysis technique used in this study using validity, reliability, classic assumption test, simple linear regression, t test, f test and coefficient of determination. The results showed that there was a significant effect of the non-physical work environment and workload on performance at PT Daya Kobelco CMI Pekanbaru branch, so that the better work environment and workload applied by PT Daya Kobelco CMI Pekanbaru branch, the performance would also increase. employees at PT Daya Kobelco CMI Pekanbaru branch. The findings from the results of the coefficient of determination test where the contribution of the influence given by non-physical environmental variables and workload on performance is 98.2% and the remaining 0.2% is influenced by indicators or other factors not included in this study.*

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

## 1. Pendahuluan

Suatu perusahaan memerlukan kinerja yang tinggi dan kemampuan kerja untuk mencapai suatu hasil atau tingkat keberhasilan dalam melaksanakan, menjalankan dan melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan hasil seperti yang diharapkan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, perusahaan mesti mempunyai karyawan yang berkualitas agar dapat menghasilkan kuantitas kerja yang bagus, sangat penting mengutamakan sikap dan kehandalan karyawan dalam bekerja, agar membuat kinerja seseorang menjadi lebih unggul dalam mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Pada PT Daya Kobelco CMI cabang Pekanbaru mengalami sebuah permasalahan terkait kinerja karyawan mekanik, hal ini dapat terlihat adanya penurunan pencapaian jam servis, terdapat sebanyak 26% (persen) jam servis yang tidak tercapai oleh 14 orang mekanik pada tahun 2022 di PT Daya Kobelco CMI cabang Pekanbaru, yang artinya terdapat penurunan kinerja, hal ini tentunya menjadi permasalahan yang harus di perhatikan oleh peneliti. Faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja mekanik adalah dari kehandalan karyawan tersebut dalam bekerja tidaklah maksimal karena para karyawan mekanik senior tidak mengayomi para junior sehingga terjalin sikap kerja yang kurang harmonis antar rekan kerjanya.

\*Corresponding author: [riandiresti@gmail.com](mailto:riandiresti@gmail.com)

Suasana kerja kurang yang kondusif membuat karyawan kurang memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja sehingga tidak terjalannya komunikasi yang baik antar anggota karyawan. Beban kerja yang di berikan melebihi batas kapasitas karyawan, pekerjaan yang harusnya di kerjakan berdua tetapi hanya di kerjakan sendiri, sehingga penggunaan waktu dalam pekerjaan tersebut menjadi tidak efisien dan tidak sesuai dengan target yang di tetapkan. Maka dari itu beban kerja yang berlebihan membuat karyawan khususnya mekanik di PT Daya Kobelco CMI cabang Pekanbaru tidak mampu mencapai target pekerjaannya dengan baik.

## 2. Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan mekanik di PT Daya Kobelco CMI cabang Pekanbaru. Populasi penelitian ini terdiri dari 54 karyawan mekanik pada tahun 2022 di PT Daya Kobelco CMI. Sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh, di mana semua karyawan mekanik dijadikan sebagai sampel. Variabel penelitian terbagi menjadi variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan beban kerja, serta variabel terikat, yaitu kinerja. Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif yang diperoleh dari perusahaan dan data kualitatif yang didapat melalui observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif.

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat validitas instrumen penelitian. Kedua, uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi hasil pengukuran dengan menggunakan Cronbach Alpha. Kemudian, dilakukan pengujian asumsi klasik, termasuk uji normalitas untuk melihat distribusi data, uji multikolinearitas untuk mengetahui korelasi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk menilai kesamaan varian dari residual. Analisis regresi linear berganda kemudian dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai t-hitung dan P-value pada uji t, serta probabilitas F pada uji F. Terakhir, koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan dari *Kolmogorov-Smirnov* Test nilai signifikan (Sig) dari lingkungan kerja dan beban kerja lebih besar dibandingkan dengan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa signifikan (Sig) > 0,05 atau 0,906 > 0,05, artinya data penelitian menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan nilai *Tolerance* untuk variabel lingkungan kerja dan beban kerja lebih besar dibandingkan dengan 0,10 atau 0,139 > 0,10 dan nilai *VIF* untuk variabel lingkungan kerja dan beban kerja lebih kecil dibandingkan dengan 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

Adapun dasar pengujian Histogram dan Grafik *Output Scatterplots* diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada pengujian ini menunjukkan tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Pembahasan hasil analisis regresi linier berganda memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,502 + 0,877X_1 + 0,423X_2$$

Maka diketahui konstanta sebesar 1,502 berarti bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel bebas (lingkungan kerja dan beban kerja) maka kinerja akan tetap memiliki nilai sebesar 1,502. Nilai konstan ini merupakan dampak dari kinerja yang ada saat ini. Adapun nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,877 berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 0,877. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah sebesar 0,423 berarti

setiap peningkatan satu satuan pada variabel beban kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 0,423

Berdasarkan analisis diketahui nilai thitung dari lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial lebih besar dibandingkan dengan ttabel dengan tingkat signifikan 0,000, dan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel atau probabilitas signifikan < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dengan nilai thitung (6,958) > ttabel (1,675) signifikan, karena nilai t hitung > t tabel (6,958 > 1,675), maka hipotesis H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y). Adapun pada variabel beban kerja dengan nilai thitung (3,719) > ttabel (1,675) signifikan, karena nilai t hitung > t tabel (3,719 > 1,675), maka hipotesis H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan keterangan hasil penelitian uji regresi linier berganda di atas menghasilkan H0 ditolak, dan H1 diterima. Berarti didalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh secara parsial, maka variabel variabel X1 (lingkungan kerja) dan variabel X2 (beban kerja) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (kinerja).

Berdasarkan nilai fhitung lebih besar dibandingkan dengan ftabel dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa fhitung > ftabel atau probabilitas signifikan < 0,05. Artinya nilai Fhitung > Ftabel (1444.067 > 3,190) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada Variabel X1 (lingkungan kerja) dan variabel X2 (beban kerja) secara simultan atau bersama- sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,982 atau 98,2% ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja 98,2% dapat dijelaskan oleh variabel kinerja, sedangkan 0,2% dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Daya Kobelco CMI di cabang Pekanbaru diketahui bahwa lingkungan kerja dan beban kerja telah mampu memberikan pengaruh yang baik di dalam pencapaian kinerja pada karyawan PT Daya Kobelco CMI di cabang Pekanbaru. Pengaruh dari lingkungan kerja dan beban kerja dapat diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung dari variabel bahwa lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 1444,067 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,190, dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, artinya variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja yang mencakup suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja serta tersedianya fasilitas kerja, serta beban kerja yang mencakup kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja yang harus dicapai oleh karyawan pada perusahaan PT Daya Kobelco CMI di cabang Pekanbaru secara keseluruhannya sudah dapat serta mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja bagi para karyawan di PT Daya Kobelco CMI di cabang Pekanbaru.

Begitupula dari hasil perolehan melalui uji koefisien determinasi bahwa prosentase sumbangan pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap variabel kinerja sebesar 98,2% dan sisanya sebesar 0,8% berasal dari variabel lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, disetiap variabel terikat yang ada, yang terdiri dari lingkungan kerja serta beban kerja secara bersamaan telah memiliki nilai yang sangat baik dan positif, sehingga membuktikan bahwa lingkungan kerja serta beban kerja telah memberikan kontribusi yang tinggi dalam peningkatan kinerja bagi para karyawan di PT Daya Kobelco CMI di cabang Pekanbaru.

#### 4. Penutup

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Kobelco CMI di cabang Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara individual maupun bersama-sama dengan beban kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan kontribusi mencapai 98,2%. Sementara itu, sekitar 0,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran dapat diberikan. Pertama, perusahaan perlu meningkatkan hubungan antar karyawan dengan mendorong terciptanya rasa toleransi dan kerjasama di lingkungan kerja. Kedua, program rekreasi seperti family gathering dapat diadakan untuk mempererat hubungan antara karyawan dan keluarganya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Ketiga, evaluasi terhadap target kerja perlu dilakukan secara rutin untuk mengidentifikasi beban kerja yang memberikan dampak positif dan negatif, sehingga perusahaan dapat mengontrolnya dengan lebih baik. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penelitian yang melibatkan variabel lain selain yang telah diteliti dalam penelitian ini, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

#### Referensi

- Agoes, P. 2020. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Agus, Ahyari. 2015. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Alex, Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka setia
- Anis Rifai, dkk. 2022. *Hukum Kesehatan dan Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Cetakan pertama. Bandung. penerbit media sains indonesia dan penulis
- Eni Mahawati, dkk. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan pertama. Medan. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital : manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Penerbit PT Grasindo.
- Hery. 2018. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit PT Grasindo.
- Hery. 2020. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Penerbit Gava Media.
- Kaswan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta. Penerbit CV. Andi Offset.
- Linando, Jaya Addin. 2021. *Manajemen Kinerja : konsep praktis & perspektif islam*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Penerbit UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Sinambela, Lijan Poltak. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo. Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta . Penerbit Andi.