

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lapangan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Ratmono¹, Durotun Nasikah^{1*}, Sahimas Fauzi Achmad¹

¹ Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro Lampung, Indonesia

*email: durotunnasika82@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of workload and work environment on employee performance both directly and indirectly through work motivation. The method used in this research is the Quantitative method. The sample for this research is all CV employees. Saema Jaya Snack, totaling 53 people. Data collection uses questionnaires and data analysis uses validity tests, reliability tests, normality tests, linearity tests, homogeneity tests, and regression analysis. The influence of intervening variables was tested using the Causal Step method. The research results show that workload and work environment directly have a positive and significant effect on employee performance. Apart from that, it is also proven that workload and work environment directly have a positive and significant effect on employee performance through motivation.

ABSTRAK

Kata Kunci:
Beban Kerja;
Lingkungan
Kerja; Kinerja
Karyawan;
Motivasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Kuantitatif. Sampel penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV. Saema Jaya Snack yang berjumlah 53 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, dan Analisis Regresi. Pengaruh variabel intervening diuji menggunakan metode Kausal Step. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga terbukti bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Manusia memiliki peran dalam memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengelola manusia dalam suatu organisasi. Menurut Arraniri et al. (2021) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM

juga bertanggung jawab dalam menjadikan lingkungan kerja yang baik dan memungkinkan karyawan terus berkembang dan memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab dari pekerjaannya. Kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi keberhasilan suatu Perusahaan. Menurut Iqmalia et al. (2022) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Fikri & Casban (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan (Bagis, 2023).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Beban kerja menurut Vanchapo (2020) 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. Menurut Ghofur (2023) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan muncul rasa bosan dan sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi situasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung kinerja karyawan semakin meningkat dan baik dalam melaksanakan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Seperti yang dikatakan Sari & Astuningsih (2021) lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non-fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik memadai maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

Setiap karyawan pasti pernah mengalami kelelahan dan kejenuhan dalam menghadapi rutinitas pekerjaan sehari-hari. Motivasi diperlukan agar karyawan mampu

bekerja dengan baik meskipun lelah maupun jenuh. Nursam (2017) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Semakin banyak tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan seringkali menjadi beban bagi karyawan. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat kerja, kemauan dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat permasalahan pada CV. Saema Jaya Snack berupa kinerja karyawan yang menurun akibat beban yang melebihi kapasitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja kurang kondusif dan kurang nyaman bagi karyawan, sehingga karyawan menjadi kurang termotivasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berupa data yang diangkakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari CV. Saema Jaya Snack sejumlah 53 orang yang akan dijadikan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Homogenitas dan Linieritas, Pengujian Hipotesis menggunakan Analisis Regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen dan variabel intervening terhadap variabel dependen dengan metode Kausal Step.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja $>0,05$ yang berarti bahwa semua variabel terdistribusi normal, homogen dan linier.

Analisis pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen dilakukan dengan metode Kausal Step. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi Variabel beban kerja sebesar $0,651 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini berbeda dengan Andriyani et al. (2020) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi Variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,031 < 0,05$ membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhandayani

(2022) dan Efendi (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Coefficients ^a					
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	37,218	8,091		4,600 ,000
	Beban Kerja	,050	,109	,068	,454 ,651
	Lingkungan Kerja	,540	,129	,625	4,185 ,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Analisis pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Intervening dilakukan dengan metode Kausal Step. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi Variabel Beban Kerja sebesar $0,050=0,05$ yang berarti bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Penelitian ini berbeda dengan Widhiastuti & Sugiarti (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi Variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,097>0,05$ berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Penelitian ini berbeda dengan Nirvandhi et al. (2023) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Hasil ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Variabel Independen terhadap Variabel Intervening

Coefficients ^a					
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	48,438	8,467		5,721 ,000
	Beban Kerja	,230	,115	,334	2,006 ,050
	Lingkungan Kerja	,229	,135	,282	1,693 ,097

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel intervening ditunjukkan pada Tabel 3. Nilai signifikansi Variabel Beban Kerja sebesar $0,480>0,05$ berarti bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Nilai signifikansi Variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,078>0,05$ berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi Variabel Motivasi Kerja sebesar $0,047<0,05$ membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja dapat memediasi antara variabel independen (X) dengan Variabel dependen (Y). Penelitian ini sejalan dengan Rohman et

al. (2023) yang menunjukkan pengaruh bahwa beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Variabel Intervening terhadap Variabel Dependen

		Coefficients ^a			
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,209	8,846	1,380	,000
	Beban Kerja	-,069	,097	-,094	,480
	Lingkungan Kerja	,422	,113	,489	,078
	Motivasi Kerja	,516	,115	,485	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara langsung Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja. Secara tidak langsung variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saema Jaya Snack. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti budaya organisasi, kompensasi, dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *JEBI/ Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24–32.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Bagis, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 17(2), 177–185.
- Efendi, M. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada CV. Sido Dadi Kaliabu Salaman Kabupaten Magelang). *Borobudur Management Review*, 3(2), 89–106.
- Fikri, M., & Casban, C. (2022). Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Dengan Menggunakan Metode CVL Dan NASA-TLX Di Bagian Quality Control Perusahaan Pangan Bekasi. *Prosiding Semnastek*.

- Ghofur, A. (2023). Pengaruh beban kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian teknisi mesin electronic data capture (edc) pt. Jagarti sarana telekomunikasi semarang. STIE Bank BPD Jateng.
- Iqmalia, N., Istiqomah, I., & Hartono, S. (2022). Kinerja guru di tinjau dari profesionalisme, motivasi kerja dan iklim organisasi. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(2), 395–401.
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 226–241.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–38.
- Sari, G. N., & Astuningsih, S. E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 89–101.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Widhiastuti, H., & Sugiarti, L. R. (2023). Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 8395–9401.