

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATKER SPRIPIM POLDA LAMPUNG

Zainal Muslim,⁽¹⁾ Sri Indra Trigunarso⁽²⁾, Evi Trianti⁽²⁾,
Universitas Sang Bumi Rua Jurai⁽²⁾

*email korespondensi: agungsaputraanjanjaya@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai satker sprim polda Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Satker Spripim Polda Lampung dan pengambilan sampel dengan teknik *Sample Random Sampling* yang berjumlah 62 responden. Metode pengumpulan data antara lain observasi, penyebaran kuisioner, wawancara dan studi kepustakaan. Metode analisis data menggunakan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterositas), uji regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t, uji F dan uji koefisien determinasi). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa : 1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar 5.212 > ttabel sebesar 1,669 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial diperoleh nilai thitung 3,280 > ttabel sebesar 1,669 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05. 3) Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan secara simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 14,345 > Ftabel 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000. 4) Beban kerja dan Lingkungan kerja diperoleh nilai R2 sebesar 0,447 yang berarti beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mempengaruhi sebesar 44,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variable-variable lain yang tidak ada di penelitian ini.

Kata kunci : Beban kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract. The purpose of this research is to determine the workload and work environment on the performance of the Lampung Regional Police's primary work unit employees. This type of research is quantitative research. The population of this study were employees of the Lampung Regional Police's Spripim Satker and samples were taken using the Sample Random Sampling technique, totaling 62 respondents. Data collection methods include observation, distribution of questionnaires, interviews and literature study. Data analysis methods use instrument tests (validity test and reliability test), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heterosity test), multiple linear regression tests and hypothesis tests (t test, F test and coefficient of determination test). Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that: 1) Workload has a positive and significant effect on employee performance. Partially, the tcount value is 5,212 > ttable of 1.669 with a significance level of 0.000 < 0.05. 2) The work environment has a positive and significant effect on employee performance, partially obtaining a tcount value of 3.280 > ttable of 1.669 with a significance level of 0.001 < 0.05. 3) Workload and work environment have a positive and significant effect, simultaneously obtaining an Fcount value of 14.345 > Ftable 3.15 with a significance level of 0.000. 4) Workload and work environment obtained an R2 value of 0.447, which means that workload and work environment affect employee performance by 44.7% and the remainder is influenced by other variables that are not in this study.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Beban kerja menurut KEPMENPAN no.75/2004 adalah sejumlah target pekerjaan

atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu, sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI no.12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Kinerja institusi dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam suatu institusi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu, hal tersebut dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan institusi yang efektif dan efisien. Pegawai dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap institusi. Institusi harus taat pada peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tapi institusi juga dapat lebih memerhatikan keadaan pegawai serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan institusi yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan (Sutrisno, 2018).

Adapun lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang bersifat fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang

dapat mempengaruhi individu saat bekerja (Potu, 2013). Pada kondisi ini tentu dapat menyebabkan ketidak seimbangan antara situasi kerja yang mencakup fasilitas, peraturan yang diterapkan, hubungan sosial, kerjasama antar pegawai serta mengakibatkan ketidaknyamanan pegawai. Secara serentak Nguyen *et al.*, (2015) dalam penelitian mereka menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Legge (2014) menyatakan jam kerja yang tidak menentu dan faktor lingkungan turut berkontribusi atau memperburuk adanya kinerja pada individu. Sementara bila dihubungkan dengan kinerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Susilo, 2012).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* dimaksudkan untuk memberikan penjelasan pengaruh kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis atau bertujuan untuk memperoleh pengujian yang tepat dalam menarik kesimpulan yang bersifat kausalitas (sebab akibat) antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis (Sekaran, 2003).

Jenis penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena dirasa dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Dengan kata lain berguna untuk mengukur pengaruh - pengaruh antar variabel riset atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Jadi dengan demikian populasi yang akan digunakan peneliti adalah Pegawai

Sekretariat Polda Lampung berjumlah 62 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Sehubungan dengan jumlah populasi yang dibawah 100 maka pada penelitian ini sampel merupakan total populasi yaitu sejumlah 62 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui sensus dengan menggunakan metode kuesioner. Peneliti menggunakan 62 orang pegawai satker spripim Polda Lampung sebagai responden. Proses penyebaran kuesioner dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada pegawai satker spripim Polda Lampung. Dalam Penelitian ini kuisisioner yang digunakan yaitu kuisisioner terbuka dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia. Skala pengukuran merupakan kesimpulan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Dalam operasional variabel ini semua diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk

kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala Likert. Menurut Sugiyono (2017) skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif).

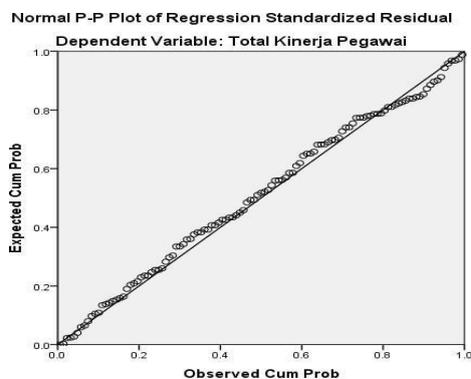
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai Asymp Sig > 0,05. Maka variable Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai yang digunakan berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 4.10 Gambar Hasil Output Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas, pengujian normalitas menghasilkan grafik normal P-Plot dari data residual regresi, pada grafik terlihat titik titik yang menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Maka variable Beban Kerja, Lingkungan dan Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

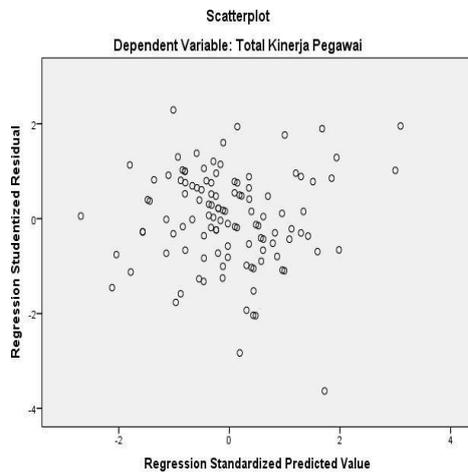
Menurut Duwi Priyatno (2016) Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variable bebas. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan nilai inflation factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolineritas.

diketahui nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka kesimpulan yang dihasilkan adalah Tidak ada Multikonealitas pada penelitian model regensi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas disini dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan

dibawah angka nol dan pada sumbu Y, maka disimpulkan bebas heteroskedastisitas. Pada uji ini menghasilkan grafik pola penyebaran titik seperti berikut.



Hasil Pengujian heteroskedisitas diatas menunjukkan bahwa titik- titik menyebar dengan pola tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedisitas pada model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh secara Pasiat (Uji T)

Menurut Dwi Priyatno (2016) uji t digunakan untuk menguji pengaruh variable independen yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap variable dependen yaitu Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan yang diterapkan adalah 0,05.

Berdasarkan hasil Uji Parsial, menjelaskan bahwa untuk variable Beban kerja diperoleh thitung = 5.212 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diterima. Serta Uji Parsial variable Lingkungan Kerja diperoleh thitung = 3.280 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh secara Simultan (Uji F)

Menurut Dwi Priyatno (2016) uji F digunakan untuk menguji pengaruh variable independen yaitu Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variable dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikan yang diterapkan adalah 0,05.

Berdasarkan hasil output SPSS ,dapat disimpulkan bahwa pengujian pengaruh variable bebas secara simultan atau bersama sama terhadap variable terikat yang dilakukan menggunakan uji f diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14.345 > 3.15$ dengan nilai Signifikan $0.000 < 0.05$. hal ini berarti bahwa variable Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Pegawai. Maka Hipotesis ketiga dinyatakan diterima karena memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Dwi Priyatno (2016) analisis R² (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen.

Berdasarkan Hasil dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang diperoleh yaitu 0,447. Hal ini berarti yaitu 44,7% dari Beban Kerja dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya 55,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variable-variable lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

Pembahasan

Interpretasi Data/Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik dapat dilihat secara simultan variable Beban Kerja dan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variable Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan penjelasan masing-masing variable seperti berikut ini :

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis (H1) menunjukkan dapat diterima. Hal ini dikarenakan adanya pengaruh Beban kerja terhadap kinerja. Hasil uji statistika mengenai Beban kerja menunjukkan nilai t sebesar 5.212 dengan signifikan 0.000 yang berarti memiliki pengaruh positif. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.212 > 1.669$. hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari Beban Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Satker Sripim Polda Lampung.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian Hipotesis (H2) menunjukkan dapat diterima. Hal ini dikarenakan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Hasil uji statistika mengenai Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t sebesar 3.280 dengan signifikan 0.001 yang berarti memiliki pengaruh positif. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.280 > 1.669$. hal ini menunjukkan bahwa

adanya pengaruh positif dari Lingkungan Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Satker Spripim Polda Lampung.

Pengaruh beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis (H3) dapat diterima. Hal ini dapat dilihat terdapatnya pengaruh Beban kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji statistika mengenai Beban Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja menunjukkan nilai F sebesar 14.345 dengan signifikan 0.000 yang berarti pengaruh positif. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14.345 > 3.15$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian mulai dari pemaparan teoritis, pengumpulan data hingga penyajian data serta analisis dan pembahasan data, dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

1. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap variable Kinerja Pegawai. Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variable Kinerja Pegawai. Hasil

analisa regresi menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

3. Variable independen yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan secara bersama-sama (Simultan) terhadap variable dependent yaitu Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variable Beban Kerja pada indikator kondisi pekerjaan memperoleh skor paling rendah. Maka bagi pimpinan Satker Spripim Polda Lampung. untuk mengevaluasi kembali Beban Kerja yang diberikan kepada pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variable Lingkungan Kerja pada indikator tersedianya fasilitas untuk pegawai memperoleh penilaian skor paling rendah. Oleh karena itu, bagi pemimpin Satker Spripim Polda Lampung. untuk memperhatikan kembali fasilitas yang tersedia untuk pegawai agar ditingkatkan dan membuat lebih nyaman dalam bekerja.

3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan metode lainnya dan kiranya menambahkan variable-variable independen lain yang lebih memahami kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

Alex, 2018. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Ambar, 2016. Hubungan Antara Kelelahan Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Di Bagian Penjahitan PT Begawan Solo. Garment Indonesia.

Alamsyah, (2015). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.

Dharma, 2019. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*.

Pustaka Pelajar. Jakarta.