

---

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR BKK KARANGMALANG SRAGEN

Tintin Handayani <sup>1)</sup>, Asih Handayani <sup>2)</sup>

<sup>1),2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Email : tintin456a@gmail.com<sup>1)</sup>, asihhandayani@unisri.ac.id<sup>2)</sup>

---

### *Abstract*

*PT BPR BKK Karangmalang Sragen is a financial institution that operates in the banking sector with activities to collect and distribute funds from and to the community in accordance. This research uses quantitative data. The data source used is data acquisition in the form of primary data. The population in this study was 34 employees of PT BPR BKK Karangmalang Sragen, so the sampling technique in this study used a census technique so that the entire population was sampled. The results of this research indicate that workload (X1) has no significant effect on the performance of PT BPR BKK Karangmalang Sragen employees, and the work environment has a significant effect on the performance of PT BPR BKK Karangmalang Sragen employees. The calculated F test result was 39.171 with a significance value (p. value) of  $0.000 < 0.05$ . The result of the coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>) is 0.698. This means that the contribution of the independent variables X1 (work load) and X2 (work environment) to Y (employee performance) is 69.8%. The remainder ( $100\% - 69.8\%$ ) = 30.2% is explained by other variables outside the model, for example wages/salary, work discipline, etc.*

**Keywords:** *workload, work environment, employee performance*

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Perilaku kinerja karyawan pada dasarnya merupakan faktor penting guna mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui kajian kinerja karyawan tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya bagaimana langkah untuk mendorong dan mengembangkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2018:171) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Adhari (2020:77) “Kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”. Menurut Jayanti dkk.(2022) kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan waktu yang telah ditentukan dan berkaitan dengan suatu interaksi antara kemampuan karyawan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan bagaimana kinerja memberikan kontribusi kepada organisasi. Penelitian ini dilakukan di PT BPR BKK Karangmalang Sragen yang merupakan sebuah Lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang perbankan

dengan kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana dari dan untuk masyarakat sesuai dengan Undang-Undang No.7 Tahun 1992 dan telah disempurnakan menjadi Undang-Undang No.10 Tahun 1998, dengan status Badan Usaha Milik Daerah. Perusahaan menyadari bahwa perusahaan yang baik dan terarah sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Berbagai upaya telah dilakukan PT BPR BKK Karangmalang Sragen untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat merasa puas serta bekerja dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan pada PT BPR BKK Karangmalang Sragen ditemukan fenomena yang terjadi di PT BPR BKK Karangmalang Sragen yaitu adanya beban kerja yang tidak merata, dimana sebagian karyawan mendapat beban kerja yang tinggi dan sebagian karyawan mendapat beban kerja yang rendah sehingga membuat karyawan dengan beban kerja yang tinggi tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sedangkan karyawan dengan beban kerja yang rendah menyebabkan output yang dihasilkan tidak maksimal serta lingkungan kerja yang dianggap kurang nyaman yang disebabkan oleh salah satunya adalah hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis sehingga hal tersebut menyebabkan tidak maksimalnya kinerja karyawan.

Salah satu penyebab dari kurang maksimalnya kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan menurunnya kinerja, sehingga semakin tinggi beban kerja yang dilakukan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Sofyandi (2018:112) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mahawati (2021:49) “Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh individu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan pekerja dalam menerima beban tersebut”. Menurut Jayanti dkk.(2022) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahayati dkk. (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Christbelloni S. Z. Haedar1 Greis M. Sendow2 Raymond Kawet (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Choirunnisa, Prabowo, Darmaputra (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi karyawan karena dapat memicu timbulnya stres kerja. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan

memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Supriaddin (2020) Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja akan meningkatkan dan mendukung aktivitas pegawai dalam bekerja sehingga dalam melaksanakan pekerjaan merasa nyaman yang nantinya akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Siagian (2014:56) "Lingkungan kerja adalah lingkungan yang dimana dapat mempengaruhi para pegawai untuk selalu melakukan atau menjalankan setiap pekerjaan sehari-hari yang dibebankan oleh perusahaan". Menurut Anam (2018:46) "Lingkungan kerja adalah suatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan". Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anwar (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hajali dkk.(2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK Karangmalang Sragen?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK Karangmalang Sragen?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Karangmalang Sragen.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Karangmalang Sragen.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia tidak lepas dari kerangka sebuah perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan produksi dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:10) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Sedangkan menurut Sutrisno (2017:6) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi".

Menurut Fahmi (2017:1) "Manajemen sumber daya manusia ialah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif". Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2017:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Menurut Kasmir (2016:182) "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Mangkunegara (2015:67) menyatakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Menurut Kasmir (2016:208) dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain: Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu, Kerjasama antar karyawan, Penekanan biaya, Pengawasan.

## **Beban kerja**

Menurut Munandar (2014:20) "Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja". Perusahaan perlu untuk memperhatikan beban kerja karyawan yang bekerja di perusahaan, yaitu dengan memperhatikan target yang harus dicapai oleh masing-masing karyawan, kondisi pekerjaan karyawan, dan penggunaan waktu karyawan bekerja, serta standar pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2016:193) "Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan karyawan dengan kewajiban tanggung jawab pekerjaan mereka yang harus mereka hadapi". Menurut Koesomowidjojo (2017:21) "Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu". Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah beban tanggungan individu untuk menyelesaikan tugasnya pada batas waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa dimensi untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Dimensi tersebut antara lain: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, lingkungan kerja.

## **Lingkungan kerja**

Menurut Farida (2016:10) "Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah, dan lain sebagainya". Menurut Sinambela (2016:325) "Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kondisi kerja pegawai, hal ini termasuk fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik, aman, memiliki peralatan yang mencukupi dan lokasi yang strategis".

Menurut Sedarmayanti (2017:21) "Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:30) dimensi lingkungan fisik dan

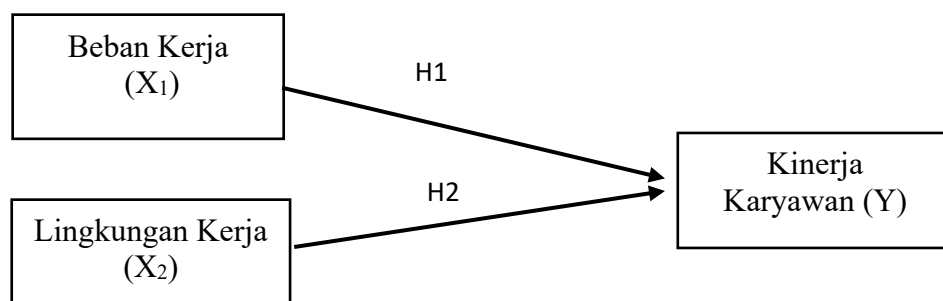
lingkungan kerja non fisik antara lain. (1) dimensi lingkungan kerja fisik : penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, jam kerja, (2) dimensi lingkungan kerja non fisik: hubungan kerja antara bawahan dan atasan, hubungan kerja antar rekan kerja.

## Penelitian terdahulu

Penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya merupakan dasar dalam penguatan hipotesis atau argumen penelitian, selain itu juga untuk membandingkan relevansi dan konteks dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahayati dkk. (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Christbelloni S. Z. Haedar1 Greis M. Sendow2 Raymond Kawet (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Choirunnisa, Prabowo, Darmaputra (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anwar (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hajali dkk.(2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka pemikiran

Kerangka pikir ini bertujuan untuk memberikan gambaran pokok permasalahan penelitian secara jelas dan menyeluruh, adapun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 134) "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul". Berdasarkan pada permasalahan penelitian ini dan kerangka konseptual yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Karangmalang Sragen.

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Karangmalang Sragen.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT BPR BKK Karangmalang Sragen. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT BPR BKK Karangmalang Sragen yang berjumlah 34 orang. Metode pemilihan sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh. jumlah sampel yang digunakan yaitu 34 orang sehingga merupakan penelitian sensus. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner mengenai beban kerja dan lingkungan kerja yang diajukan peneliti kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item Kuesioner	$\rho$ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi ( $\rho$ -value) dari masing-masing kuesioner. Kuesioner X1.1 sampai dengan X1.8 = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner X1.1 sampai dengan X1.8 untuk variabel beban kerja valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Kuesioner	$\rho$ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.11	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.12	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi ( $\rho$ -value) dari masing-masing kuesioner. kuesioner X2.1 sampai dengan kuesioner X2.12 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua variabel lingkungan kerja valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	$\rho$ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.11	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.12	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Tabel *Pearson Correlation* di atas menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.12 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value)  $0,000 < 0,05$ , maka semua item kuesioner variabel kinerja karyawan valid.

## Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja	0,857	$> 0,60$	Reliabel
Lingkunga Kerja	0,939	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,923	$> 0,60$	Reliabel

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)  $> 0,60$  maka kuesioner dalam penelitian ini dari keseluruhan variabel diatas dikatakan reliabel.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<sup>1</sup> Bebankerja	0,334	2,996
Lingkungankerja	0,334	2,996

Hasil menunjukan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (beban kerja) = 0,334 dan X2 (lingkungan kerja) = 0,334  $> 0,10$  dan nilai VIF variabel X1 (beban kerja) = 2,996 dan X2 (lingkungan kerja) = 2,996  $< 10$ . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

## Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Unstandardized Residual	
Test Value <sup>a</sup>	,32563
Cases < Test Value	17
Cases >= Test Value	17
Total Cases	34
Number of Runs	20
Z	,522
Asymp. Sig. (2-tailed)	,601

Hasil menunjukkan  $p$ -value (signifikansi) = 0,601 > 0,05 berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

### Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,963	1,902		-,507	,616
BEBAN KERJA	,079	,112	,208	,705	,486
LINGKUNGAN KERJA	,025	,058	,129	,437	,665

a. Dependent Variable: abresid

Hasil menunjukkan  $p$ -value (signifikansi) variabel X1 (beban kerja) = 0,486 dan X2 (lingkungan kerja) = 0,665 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

### Hasil uji normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,07469998
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,083
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
	Sig.	,741 <sup>e</sup>

Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	,730
		Upper Bound	,752

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diatas besarnya p-value (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,016	3,782		3,970	,000
BEBAN KERJA	,374	,222	,279	1,685	,102
LINGKUNGAN KERJA	,423	,116	,603	3,645	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 15,016 + 0,374 X_1 + 0,423 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

1. a = 15,016 (positif) artinya jika X<sub>1</sub> (beban kerja) dan X<sub>2</sub> (lingkungan kerja) konstan maka Y (kinerja karyawan) adalah positif.
2. b<sub>1</sub> = 0,374 Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : jika beban kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X<sub>2</sub> (lingkungan kerja) konstan/tetap.
3. b<sub>2</sub> = 0,423 Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : jika lingkungan kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X<sub>1</sub> (beban kerja) konstan/tetap.

### Hasil Uji t

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 9 di atas. Adapun interpretasi uji t adalah sebagai berikut:

- a. Uji t pada variabel X<sub>1</sub> (beban kerja)

Diperoleh nilai p-value (signifikansi) sebesar 0,102, ternyata nilai p-value lebih besar dari 0,05, sehingga H<sub>0</sub> diterima atau hasil uji t adalah tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Karangmalang Sragen tidak terbukti kebenarannya.

- b. Uji t pada variabel X<sub>2</sub> (lingkungan kerja)

Diperoleh nilai p-value (signifikansi) sebesar 0,001, ternyata nilai p-value lebih kecil dari 0,05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak atau hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, bahwa

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Karangmalang Sragen terbukti kebenarannya.

## Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	788,408	2	394,204	39,171	,000 <sup>b</sup>
Residual	311,975	31	10,064		
Total	1100,382	33			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 39,171 dengan nilai signifikansi ( p. value) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (beban kerja) dan X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 <sup>a</sup>	,716	,698	3,172

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( *adjusted R Square*) adalah sebesar 0,698. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen variabel X1 (beban kerja) dan X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 69,8 %. Sisanya  $(100\% - 69,8\%) = 30,2\%$  diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya upah/gaji, disiplin kerja dll.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPR BKK Karangmalang Sragen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value*  $0,102 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.  $H_1$  yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Karangmalang Sragen tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.BPR BKK Karangmalang Sragen. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat ataupun menurun tidak akan

mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cristbelloni S. Z., Haedar Greis M. Sendow, (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Cahayati, Wijayanto, Widiartanto (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Choirunnisa, Prabowo, Darmaputra (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPR BKK Karangmalang Sragen**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $p$ -value (signifikansi) =  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  $H_2$  yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Karangmalang Sragen terbukti kebenarannya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Supriaddin (2020) Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja akan meningkatkan dan mendukung aktivitas pegawai dalam bekerja sehingga dalam melaksanakan pekerjaan merasa nyaman yang nantinya akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Anam (2018:46) "Lingkungan kerja adalah suatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan". Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purwani dan Istiyanto (2022), Burbar, Maisa Y (2021), serta Anwar, Rani (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hajali, Mahfud Nurnajamudin, Suriyanti, Putra (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi yang perlu dilakukan oleh kantor PT.BPR BKK Karangmalang Sragen sebaiknya semakin memperhatikan penerangan cahaya dengan cara terdapat penerangan cadangan ditempat bekerja. PT BPR BKK Karangmalang Sragen hendaknya selalu memperhatikan jam kerja sehingga karyawan masuk kerja dan selesai kerja selalu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK Karangmalang Sragen.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK Karangmalang Sragen.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi kantor PT BPR BKK Karangmalang Sragen
  - a. Kantor PT BPR BKK Karangmalang Sragen sebaiknya lebih memperhatikan penggunaan waktu kerja sehingga waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan semakin cukup.
  - b. Kantor PT BPR BKK Karangmalang Sragen hendaknya selalu menjaga lingkungan kerja sehingga menjadikan karyawan selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.
  - c. Kantor PT BPR BKK Karangmalang Sragen sebaiknya semakin memperhatikan penerangan cahaya dengan cara terdapat penerangan cadangan ditempat bekerja.
  - d. Kantor PT BPR BKK Karangmalang Sragen hendaknya selalu memperhatikan jam kerja sehingga karyawan masuk kerja selalu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
  - e. Kantor PT BPR BKK Karangmalang Sragen sebaiknya lebih meningkatkan kerjasama antar bawahan dengan cara karyawan lebih bersedia menawarkan bantuan kepada rekan kerja.
  - f. Kantor PT BPR BKK Karangmalang Sragen sebaiknya selalu melakukan pengawasan sehingga karyawan selalu bekerja dengan teliti.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti stress kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media.
- Aisah, S. N. 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>
- Anam, C. 2018. *Pengaruh Motivasi Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam.
- Anwar, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *Majalah Ilmiah Manajemen*, 08, 49–58.
- Burbar, M. Y. 2021. *The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine*. *International Business Research*, 14(8), 85. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n8p85>
- Cahayati, S. P., Wijayanto, A., & Widiartanto. 2023. Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 2746–1297.
- Choirunnisa, A., Prabowo, H., & Darmaputra, M. F. 2023. Effect of Workload, Job Stress and Job Training on Employee Performance at Bank BPR BKK Semarang. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(1), 29–42. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v2i1.3324>
- Christbelloni S. Z., Haedar Greis M. Sendow, R. K. 2021. Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado Employee Engagement Effect,

- Workload, and Job Satisfaction. *Jurnal EMBA :Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado*, 9(3), 7–15.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, H. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajiali, I., Mahfudnurnajamuddin, Suriyanti, & Putra, A. H. P. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makasar. *Tata Kelola: Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(1), 92–104.
- Hasibuan, M. S. . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Jayanti, P. M. D., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. 2022. Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda). *Jurnal Emas*, 3(11), 187–198.
- Kasmir. 2016a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016b. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mahawati, D. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke)*. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, M. 2014. *Budgeting: Perencana Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. BPFE Universitas Gadjah Mada.
- Narpati, B., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. 2022. The The Role of Giving Incentives and Workload for Employees of Bank Perkreditan Rakyat Bekasi Branch. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 2(1), 35–43.  
<https://doi.org/10.11594/jesi.02.01.05>
- Purwani, T., & Istiyanto, B. 2022. Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 21(1), 23.  
<https://doi.org/10.19184/jeam.v21i1.30341>
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditam.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriaddin, N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 616–637.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.