

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka

Sudibyo

Institut Budi Utomo Nasional sudibyobo27@gmail.com

Ai Gina Sonia

Institut Budi Utomo Nasional aiginasonia55@gmail.com

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai ialah mengetahui; 1) beban kerja; 2) lingkungan kerja; 3) kinerja karyawan; 4) pengaruh beban kerja terhadap kinerja 5) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan 6) pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka.

Desain/Metode Penelitian Ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan design study kasus pada perusahaan UD Mitra Sehat Bantarujeg. Teknik pengumpulan data melalui study kepustakaan, observasi, wawancara dan penyebaran koesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 responden pegawai perusahaan UD Mitra Sehat Bantarujeg. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f.

Temuan “Beban kerja berbanding terbalik terhadap kinerja karyawannya yang berlebihan, rangkap jabatan yang memberatkan karyawan sehingga beban kerja melebihi standar.” “Lingkungan kerja yang kondusif serta fasilitas kerja yang memadai sehingga membuat nyaman para pekerja dalam bekerja.”

Implikasi Untuk dapat melihat beban kerja terhadap kinerja karyawan maka harus dilihat dari frekuensi kegiatan rata-rata masing-masing hasil pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dan lingkungan kerja merupakan Lembaga-lembaga duluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi

Originalitas Menggunakan metode Deskriptif untuk menjawab perumusan masalah beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan metode verifikatif dalam upaya menguji kebenaran hipotesis melalui perhitungan statistic untuk menjawab tentang seberapa besar nilai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Beban kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping factor lain seperti aktiva dan modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar meningkatkan efektifitas dan efesiansi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan sumber daya manusia. **Jonh Miner dalam Mangkunegara (2017:67)** menyatakan bahwa “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Karena tiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan

tugas yang diberikan sehingga baik dan tidaknya kinerja suatu karyawan sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka, masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini merupakan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada sumberdaya manusia yang berkualitas. Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja karyawan UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka mempunyai pencapaian target perusahaan yang tinggi. Hal ini mengakibatkan karyawan harus meluangkan waktu di luar jam kerja untuk mendapatkan nasabah dalam mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut **Sudiharto (2015:22)** Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktifitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidak seimbangan. Tujuan yang ingin dicapai ialah mengetahui; 1) beban kerja; 2) lingkungan kerja; 3) kinerja karyawan; 4) pengaruh beban kerja terhadap kinerja 5) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan 6) pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

II. Kajian Teori

Sumber daya manusia perlu di Kelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kepuasan dan kebutuhan **Herman (2018 : 6)** Menejemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi oprasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas menajemen perusahaan agar dapat menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Siswanto (2017:38) Beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik beban kerja, atau Teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efesiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh **Munandar (2014:381-384)** meliputi antara lain; 1) tuntutan fisik dan psikologis, kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula pada Kesehatan mental seorang tenaga kerja; 2) tuntutan tugas, kerja shif/kerja malam seringkali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat beban kerj ayang berlebihan. beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karywan maka dibedakan atas dua kategori, **kategori a** beban kerja terlalu banyak/sedikit yang timbul akibat tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. **Kategori b** beban kerja berlebih/sedikit yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja sehingga menyebabkan motivasi yang rendah untuk kerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Sehingga, lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi **Sedarmayanti (2017:21)** "Lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok." Lingkungan kerja terbagi menjadi dua **Sedarmayanti (2017:21) 1)** lingkungan kerja fisik, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja sehingga mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan fisik dibagi kedalam dua kategori, kategori a lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti ruangan kerja, kursi, meja dsb, kategori b lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya; temperature, kelembaban, sirkulasi udara, cuaca dsb; 2) lingkungan kerja non fisik, ialah

semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja.

Kinerja secara umum bisa diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Mangkunegara (2017:67)** menceritakan “istilah kinerja berasal dari data job performance/actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). 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”. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Mangkunegara (2017:67)** ialah sebagai berikut 1) factor kemampuan (*ability*) secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan IQ dan kemampuan Reality (*Knowledge+skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, 2) factor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan lebih terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal artinya, seorang karyawan harus siap mental, fisik untuk memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. **A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2017:15)** “factor-faktor kinerja terdiri dari factor internal dan factor eksternal.” Faktor internal yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya disiplin kerja sedangkan factor eksternal yaitu factor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya kepemimpinan.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini ialah menggunakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan deduktif, Unit analisis obyeknya yaitu karyawan UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka sedangkan Teknik sampling yang digunakan ialah penarikan sensus, untuk sumber data diambil melalui responden dengan teknik pengumpulan data observasi secara langsung, studi pustaka dan kuesioner, untuk jenis data menggunakan jenis primer dan metode analisis bersifat deskriptif, dan verifikatif.

1. Analisis Deskriptif

$$\%Skor = \frac{Skor\ Aktual}{Skor\ Ideal} \times 100\% , \text{ Narimawati (2012:84)}$$

Tabel 1
Kriteria Persentasi Skor Tanggapan Responden Tentang Skor Ideal

No	Peresentasi jumlah sekor	Kriteria
1	20,00 – 36,00	Tidak Baik
2	36,01 – 52,00	Kurang Baik
3	52,01 – 68,00	Cukup
4	68,01 – 84,00	Baik
5	84,01 – 100	Sangat Baik

Narimawati (2012:84)

2. Analisis Verifikatif

Analisis Regresi ganda ini adalah suatu Teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat adanya pengaruh antara variable X1 dan X2 serta Y. Dimana ketiga variable tersebut dibedakan menjadi variable bebas (beban kerja dan lingkungan kerja) dan variable tidak bebas (kinerja). Secara matematis dinyatakan dalam bentuk persamaan statistic sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Abdurahman & Muhidin, (2016:199)

Dimana:

Y = Variabel tidak bebas/dependen (kinerja)

α = Bilangan konstanta

b1 = koefisien arah garis regresi

X1 = variable bebas/independent (beban kerja)

X2 = variable bebas/independent (lingkungan kerja)

Maka hasil hipotesisnya adalah :

- $H_0; \rho = 0$ Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka
- $H_0; \rho \neq 0$ beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka

Dasar pengambilan keputusan :

- H_0 ditolak apabila $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
- H_0 diterima apabila $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

IV. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif beban kerja

Beban kerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam koesioner. Beban kerja karyawan di ukur dalam 2 indicator dan dioprasonalisasikan menjadi 5 butir pernyataan, tanggapan responden melalui beban kerja secara keseluruhan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Sekor Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Kondisi fisik pekerja	140	170	82.35	Baik
2	Kondisi psikologi seseorang	131	170	77.06	Baik
3	Jumlah pekerja	124	170	72.94	Baik
4	Kualitas pekerja	131	170	77.00	Baik
5	Tingkat jumlah beban kerja	129	170	75.88	Baik
	Skor beban kerja	655	850	77.06	Baik

Dari hasil perhitungan diatas diketahui nilai persentasi skor tanggapan mengenai beban kerja adalah 77.06 (Baik), maka hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka tergolong Baik.

Analisis deskriptif Lingkungan Kerja

Lingkungn kerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam koesioner. Lingkungan kerja karyawan di ukur dalam 2 indicator dan dioprasonalisasikan menjadi 10 butir pernyataan, tanggapan responden melalui lingkungan kerja secara keseluruhan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Sekor Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Tingkat pencahayaan	139	170	81,76	Sangat baik
2	Tingkat kelembapan udara	130		76,47	Baik
3	Tingkat kebisingan	124	170	72,94	Baik
4	Tingkat pewarnaan	130	170	76,47	Baik
5	Tingkat kemudahan gerak	128	170	75,29	Baik
6	Tingkat kenyamanan fasilitas	132	170	77,65	Baik
7	Tingkat kebersihan	142	170	83,53	Baik
8	Kesempatan untuk maju	129	170	75,88	Baik
9	Hubungan yang harmanis	121	170	71,18	Baik
10	Keamanan dalam pekerjaan	128	170	75,29	Baik
	Skor Insentif	1303	1700	76,65	Baik

Dari hasil perhitungan diatas diketahui nilai persentasi skor tanggapan mengenai lingkungan kerja adalah 76.65 (Baik), maka hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka tergolong Baik.

Analisis deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam koesioner. Kinerja karyawan di ukur dalam 5 indikator dan dioprasionalisasikan menjadi 12 butir pernyataan, tanggapan responden melalui kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4
Rekapitulasi Sekor Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Tanggung jawab	133	170	78,24	Sangat baik
2	Ketelitian	118	170	69,41	Baik
3	Keterampilan	139	170	81,76	Baik
4	Keberhasilan	120	170	70,59	Baik
5	Efektifitas dan efisiensi pegawai	141	170	82,94	Baik
6	Pencapaian target	139	170	81,76	Baik
7	Pemahaman job	130	170	76,47	Baik
8	Pengetahuan karyawan	124	170	72,94	Baik
9	Kerjasama bawahan dan atasan	130	170	76,47	Baik
10	Kerjasama antara teman sejawat	128	170	75,29	Baik

11	Kreatifitas karyawan	132	170	77,65	Baik
12	Kemampuan Karyawan	142	170	83,53	Baik
	Skor Kinerja	1576	2040	77,25	Baik

Dari hasil perhitungan diatas diketahui nilai persentasi skor tanggapan mengenai kinerja karyawan adalah 77.25 (Baik), maka hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka tergolong Baik.

Analisis Verifikatif

Analisis Koefisien Regresi Ganda

Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Analisis yang digunakan ialah analisis regresi ganda karena variable bebasnya lebih dari satu, analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu pengaruh antara variable X1 (beban kerja), dan X2 (Lingkungan Kerja) Terhadap Y (Kinerja). Dengan menggunakan software SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5
Koeffisien Regresi
Q
Coefficiens^a

Model		Unstandardized Coeffisiensa	Std. Error	Standardized Coeffisiensa	t	Sig.
	B			Beta		
1	(Constant)	9.140	2.337		3.911	.000
	Beban Kerja	-.582	.384	-.289	-1.716	.040
	Lingkungan Kerja	1.780	.279	1.218	6.385	.000

a. Dependent Variable. Kinerja

Melalui hasil pengolahan data di atas dapat dibentuk pada model prediksi variable beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 9,140 - 0,582 X1 + 1.780 X2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dipersentasikan koefisien regresi dari masing-masing variable independent sebagai berikut, 1) beban kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai konstanta sebesar 9,140 mengandung arti jika beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif senilai 9,140 yang signifikan terhadap kinerja karyawan UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka. 2) koefisien regresi beban kerja sebesar -0,582 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan skor beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,582 dengan asumsi lingkungan kerja konstan. 3) Koefisien regresi insentif sebesar 1,780 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan senilai 1,780 dengan asumsi beban kerja konstan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian Hipotesis secara silmultan (Uji F) untuk menguji kebermaknaan pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

H0 : $\rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka.

Ha : $\rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq 0$ artinya terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka.

Nilai statistic uji F dapat diketahui dari table output berikut:

Tabel 6
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	902.477	2	451.238	132.859	.000b
	Residual	105.288	.31	3.396		
	Total	1007.765	.33			

a. Dependent Variable. Kinerja

b. Predictor: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan table output di atas, dapat diketahui nilai Fhitung sebesar 132,859. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Dengan $\alpha = 0,05$, $db_1 = 2$ dan $db_2 = 31$, diketahui nilai F-tabel sebesar 3,30. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai Fhitung ($132,859 < F_{tabel} (3,30)$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya mean kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka.

a. Beban kerja pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka

Beban kerja pada UD Mitra Sehat Bantarujeg kabupaten Majalengka telah mencapai paling rendah 60% dari kriteria yang diharapkan dapat diterima, atau tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari perhitungan sampel diperoleh nilai rata-rata 77,06% dari riteria yang diharapkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada UD Mitra Sehat Bantarujeg kabupaten Majalengka telah dijalankan dengan baik oleh perusahaan. Tujuan pengelolaan beban kerja yang baik tersebut supaya kinerja karyawannya dapat meningkat sehingga target perusahaan dapat tercapai.

b. Lingkungan kerja pada UD Mitra Sehat Bantarujeg kabupaten Majalengka

Lingkungan kerja pada UD Mitra Sehat Bantarujeg kabupaten Majalengka telah mencapai paling rendah 60% dari kriteria yang diharapkan dapat diterima, atau tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dengan populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari perhitunga sampel diperoleh nilai rata-rata 76,65% dari kriteria yang diharapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada UD Mitra Sehat Bantarujeg kabupaten Majalengka telah dijalankan dengan baik oleh perusahaan. Tujuan lingkungan kerja yang baik tersebut supaya kinerja karyawannya dapat meningkat sehingga target perusahaan dapat tercapai.

c. Kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg kabupaten Majalengka

Kinerja pada UD Mitra Sehat Bantarujeg kabupaten Majalengka telah mencapai paling rendah 60% dari kriteria yang diharapkan dapat diterima, atau tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari perhitungan sampel diperoleh nilai rata-rata 77,25% dari kriteria yang diharapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg kabupaten Majalengka sudah berjalan dengan baik. Karyawan mampu menyelesaikan target yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik dan cepat.

d. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka.

Beban kerja (X1) berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini dibuktikan dengan nilai thitung (-1,716) lebih besar dari nilai t.tabel (-1.69552), mengindikasikan thitung bertanda negative berarti hubungan kedua variable ini negative artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka membuat kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian lapangan mendukung teori dari Irwandy (2007) yang mengatakan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

e. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka

Bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini dibuktikan dengan nilai-nilai thitung (6,385) lebih besar dari nilai ttabel (1.69552). Mengingat nilai t hitung bertanda positif berarti hubungan kedua variable positif artinya semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka membuat kinerja karyawan meningkat. Teori dari Robbins (2017) lingkungan adalah Lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

f. Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai Fhitung (132.859) > Ftabel (3,30) maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari beban kerja (variable X1) dan lingkungan kerja (variable X2) terhadap kinerja karyawan (variable Y). Beban kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang rendah, karena karyawan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Setyawan dan Kuswati (2006;109), apabila beban kerja terus menerus.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik beban kerja dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

V. Penutup

Setelah melakukan analisis mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka, maka dapat disimpulkan:

- 1) Beban kerja pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka telah mencapai dari kriteria yang ditetapkan.
- 2) Lingkungan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka telah mencapai dari kriteria yang ditetapkan.
- 3) Kinerja Karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka telah mencapai dari kriteria yang ditetapkan.
- 4) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka
- 5) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka
- 6) Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mitra Sehat Bantarujeg Kabupaten Majalengka

Daftar Pustaka

Abdurahman, M., & Muhidin, S. A. (2016). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Herman,S.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha.Illmu.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Narinawati, U. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Mangkunegara, A. A (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke tujuh, Bandung: PT. Remaja Resdakarya
- Irwandy.2007. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ di Dadi Makasar Tahun 2005*.Magister Administrasi Rumah Sakit . Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat.Makasar. Universitas Hasanudin.
- Robbins,S. P. (2017). *Pelaku Organisasi: Konsep,Kontroversi,Aplikasi,Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.
- Setiawan, A. A., & Kuswati,R. (2006). *Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jurnal Manajemen dan Bisnis.ISSN.1410-4571.Hal. 109.
- Siswanto.(2017). *Pengantar Manajemen*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sudiharto,S. (2015). *Study waktu tentang beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*.Jurnal EMBA. Vol.1 No.4.02 Maret