

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri

Bonifacio Borges Neto Araujo

Magister Manajemen Universitas Islam Kadari

Email: boni.near92@gmail.com

Abstract

Employee performance is very important for a company because performance appraisal is needed to periodically evaluate employees so that their performance improves according to company goals and also performance appraisals This is needed to maintain the enthusiasm of employees who are in a company to compete in the current era of globalization. To improve employee performance, the Health Center should pay attention to the work environment and workload given to employees, because an adequate work environment will improve employee performance and also encourage good cooperation between employees besides that workload is also very important for a company, because the workload effective work will allow a company to know the extent to which its employees can be given the maximum workload and the extent to which it affects performance. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and workload on the performance of employees of the Semen Public Health Center. Collecting data in this study using a questionnaire. The population in this study were all employees of the Semen Kediri Public Health Center as many as 57 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with data analyzers using SPSS v.24 for Windows. The results of this study indicate that there is a significant influence on the work environment and workload partially and simultaneously on the performance of the employees of the Semen Health Center.

Key words: *work environment, workload and employee performance*

Abstrak

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan karena penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengevaluasi secara berkala terhadap karyawan agar kinerjanya bertambah baik sesuai dengan tujuan perusahaan dan juga penilaian kinerja ini ini dibutuhkan untuk menjaga semangat para karyawan yang berada dalam sebuah perusahaan untuk bersaing di era globalisasi sekarang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya puskesmas memperhatikan lingkungan kerja dan beban kerja yang diberikan pada karyawan, karena lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan dan juga mendorong kerjasama yang baik antar karyawan selain itu beban kerja juga sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan pemberian beban kerja yang efektif akan membuat sebuah perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Semen. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan puskesmas Semen Kediri sebanyak 57 karyawan. Tekni analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan penganalisa data menggunakan bantuan program *SPSS v.24 for Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan puskesmas Semen.

Kata Kunci : lingkungan kerj, beban kerja dan kinerja karyawan

Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia sebagai hal yang paling diutamakan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai prestasi dan tujuan utama perusahaan, dalam hal ini sumber daya

manusia adalah hal pokok dalam penyusunan strategi perusahaan. Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan evaluasi secara berkala terhadap karyawan agar kinerjanya bertambah baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Sistem

penilaian ini dibutuhkan untuk menjaga semangat para karyawan yang berada dalam sebuah perusahaan untuk bersaing di era globalisasi sekarang. Penilaian kinerja yakni proses untuk mengontrol kinerja karyawan yang akan dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Menurut Hasibuan (2007:105) kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Penilaian kinerja harus dilakukan secara efektif supaya bisa mengarahkan perilaku karyawan untuk menghasilkan jasa yang berkualitas dan tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi para karyawan untuk melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan puskesmas.

Permasalahan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, oleh sebab itu pihak manajemen perlu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dalam sebuah pekerjaan, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati 2011). Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik keduanya sangat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat seorang karyawan sulit untuk bisa berkonsentrasi dan semangatnya menurun sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja dan menambah beban kerja yang akan menghambat segala aktivitas yang sedang dikerjakan. Akan tetapi apabila lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bisa meningkatkan produktivitas kerja dengan tersedianya fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk melakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang tidak baik atau kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dapat ditandai dengan hubungan sesama rekan

kerja yang tidak harmonis, privasi ruang kerja yang kurang aman dan ukuran ruang kerja yang terlalu sempit sehingga akan mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Sedarmayanti, 2011). Ada juga lingkungan non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis seseorang dari lingkungan kerja Wursanto (2009:269). Selain lingkungan kerja, ada juga faktor beban kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif akan membuat sebuah perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja. Begitupun kebalikannya apabila beban kerja itu berlebihan akan menimbulkan gejala stress bagi karyawan seperti menunda pekerjaannya yang dilakukan, menghindari dan bahkan absen dari pekerjaannya tersebut hal ini didukung oleh pendapat Widayarsi, 2010. Permendagri No. 12/2008 dalam (Aripa, 2013) menyebutkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Serangan virus Covid-19 yang telah menjadi pandemic dunia, telah menambah beban kerja karyawan Puskesmas Semen yang bekerja di lingkungan pelayanan kesehatan, mengingat mereka adalah garda terdepan menghadapi pandemik tersebut. kondisi ini mengakibatkan peningkatan frekuensi dari tindakan karyawan Puskesmas Semen Kediri yang dibutuhkan pasien yang dirasakan masih kurang, ini tentu menjadi penilaian kinerja dari pasien, namun dari sisi karyawan ini jadi indikasi beban kerja yang berat karena resiko pekerjaan, sehingga frekuensi dari pelayanan puskesmas terhadap pasien berkurang. Adanya rata-rata waktu pelayanan dalam gedung dan ruang gedung juga mempengaruhi dari beban kerja karyawan Puskesmas Semen.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Semen Kediri”.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:41). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variable terikat.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Puskesmas Semen sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling, di sebabkan sampling dalam penelitian ini total populasinya kurang dari 100. Menurut Arikunto (2014:120), bahwa apabila jumlah populasi kecil (kurang dari 100) maka dalam pengambilan sampel sebaiknya diambil semua. Dengan demikian total sampling dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Semen sebanyak 57 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner disusun berdasarkan skala *likert*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Agar hasil hasil pemodelan tidak bias maka pengujian ini memerlukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas

Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja

Dari data kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh jawaban dari masing-masing variable yang diteliti. Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh

responden menunjukkan bahwa terhadap lingkungan kerja di puskesmas Semen sebesar 3,91. Hal ini berarti lingkungan kerja di Puskesmas Semen yang meliputi penerangan, temperature, getaran mekasnis, keamanan dan keharmonisan antar sesama dapat dikatakan baik.

Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Beban Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa beban kerja di puskesmas Semen sebesar adalah 3,47. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja di Puskesmas Semen yang meliputi keadaan kerja, kondisi kerja, waktu yang ditetapkan, target yang dicapai dan beban kerja selama covid-19 dapat dikatakan cukup.

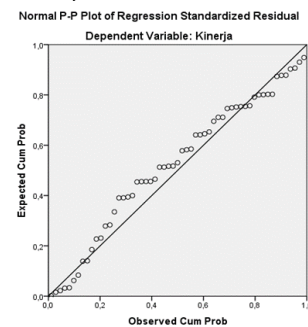
Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan di puskesmas Semen sebesar adalah 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Puskesmas Semen yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas dan kemandirian dapat dikatakan baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable terikat dan variable bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas, diketahui titik-titik mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105), uji ini

bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

Table 1 Hasil Uji Multikolinieritas

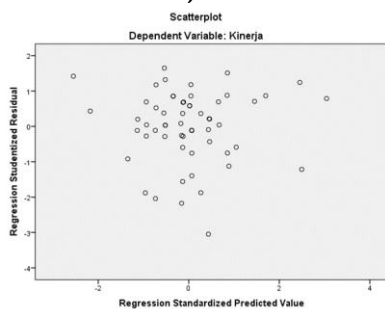
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(constan)		
Lingkungan	,977	1,023
beban	,977	1,023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF dari kedua variabel adalah 1,023 yaitu kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa memenuhi uji multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variable dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2011:139), Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas:

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa analisis ini telah memenuhi uji heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan dengan kesalahan pengganggu

pada periode t-1 (sebelumnya). Menurut Ghozali (2011:110), jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Berikut adalah hasil uji autokorelasi:

Table 2 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,627 ^a	,393	,371	,31601	1,903

a. Predictors: (Constant), Beban, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas diketahui nilai durbin waston adalah 1,903. Sedangkan dalam tabel DW pada n=57 nilai DL = 1,5004 dan nilai DU = 1,6452. Dengan demikian nilai 4-DU = 2,3548. Oleh karena nilai DW berada diantara DU dan 4-DU (1,6452 < 1,903 < 2,3548) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif dengan kata lain uji autokorelasi dapat diterima (tidak ditolak).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa hubungan kausal variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Table Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,078	,635		,123	,902
Lingkungan	,608	,135	,484	4,519	,000
Beban	,392	,127	,332	3,097	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,078 + 0,608 X_1 + 0,392 X_2$$

Persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja adalah positif sebesar 0,608. Artinya apabila ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka

- akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,608 satuan.
- Pengaruh variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja adalah positif sebesar 0,392. Artinya apabila ada peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,392 satuan.

Uji F

Menurut Ghozali (2011:98), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent / terikat. Berikut adalah hasil uji f:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,496	2	1,748	17,505	,000 ^b
	Residual	5,393	54	,100		
	Total	8,889	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban, Lingkungan

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 17,505 dengan probabilitas (sig. F) = 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial menggunakan uji 't' (pengujian signifikansi secara parsial). Menurut Ghozali (2011:98-99), pengujian secara parsial ini dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,078	,635		,123	,902
	Lingkungan	,608	,135	,484	4,519	,000
	Beban	,392	,127	,332	3,097	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan uji t sebagai berikut:

- T hitung variabel lingkungan kerja adalah 4,519 dengan probabilitas (sig. t) adalah 0,000. Oleh karena probabilitas (sig. t)

lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja.

- T hitung variabel beban kerja adalah 3,097 dengan probabilitas (sig. t) adalah 0,003. Oleh karena probabilitas (sig. t) lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2011:97), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinan yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Berikut adalah nilai koefisien determinasi (R²/R Square):

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627 ^a	,393	,371	,31601

a. Predictors: (Constant), Beban, Lingkungan

Dari tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi (R²/R Square) = 0,393. Hal ini mengandung arti bahwa kontribusi pengaruh dari kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja adalah sebesar 39,3%. Dengan demikian sisanya masih ada 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan puskesmas Semen

Dari Uji ANOVA^a atau Uji F Tabel variabel lingkungan kerja dan beban kerja menunjukkan bahwa nilai F hitung = 17,505 lebih besar dari F tabel sebesar 3,16 dengan tingkat kesalahan (sig. F) = 0,000 atau 0% < 0,05 atau 5%. Maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan beban kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan Puskesmas Semen. Dimana variabel lingkungan kerja memiliki

pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variable beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai B (beta) dari variable lingkungan kerja sebesar 0,484 atau sebesar 48% yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai B (beta) dari variable beban kerja memiliki nilai sebesar 0,332 atau sebesar 33% berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai B (beta) maka variable tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variable lainnya. Dengan demikian variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan beban kerja. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang mampu membuat semangat kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk karyawan. Berbeda dengan variable beban kerja yang hanya akan menghambat atau membuat pekerjaan akan terselesaikan lebih lama. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu, Muhammad Adolfini dan Genita Lumintang 2016 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan nilai koefisien determinasi ($R^2/Rsquare$) sebesar sebesar 0,393 dengan ini menunjukkan bahwa dari kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja adalah sebesar 39,3%. Dengan demikian sisanya masih ada 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai B dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan angka positif sebesar 0,608. Artinya apabila ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,608 satuan.

Kemudian untuk nilai T hitung variabel lingkungan kerja adalah 4,519 dengan probabilitas (sig. t) adalah 0,000. Oleh karena probabilitas (sig. t) lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja.

Sehingga dari hasil tersebut H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka pernyataan H_1 bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Semen dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Semen. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerjanya, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap lingkungan kerja di Puskesmas Semen yang meliputi penerangan, temperature atau suhu udara, getaran mekanis, keamanan dan hubungan antar teman dapat dikatakan cukup baik. Menurut Kurniawidjaja, (2012;24) menyatakan bahwa jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan antar atasan, sesama rekan ataupun dengan bawahan. Penelitian yang dilakukan oleh Nela, Bmban dan Arik (2014) membuktikan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai.

Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas Semen

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai B dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan angka positif sebesar 0,392. Artinya apabila ada

peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,392 satuan. Kemudian untuk nilai T hitung variabel beban kerja adalah 3,097 dengan probabilitas (sig. t) adalah 0,003. Oleh karena probabilitas (sig. t) lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja.

Sehingga dari hasil tersebut H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka pernyataan H_2 bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Semen dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Semen. Semakin baik kondisi kerja dan ketetapan waktu yang sesuai maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Berdasarkan hasil kuesioner oleh responden menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap beban kerja di Puskesmas Semen yang meliputi kondisi kerja, ketetapan waktu dan beban kerja selama masa pandemic COVID-19 dapat dikatakan cukup. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya oleh sebab itu beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawas (2018) telah membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Dengan demikian beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri. Dibuktikan dengan nilai F hitung = 17,505 dengan probabilitas (sig. F) = 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

di Puskesmas Semen Kediri. Dibuktikan dengan nilai t hitung = 4,519 dengan probabilitas (sig. t) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05.

3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri. Dibuktikan dengan nilai t hitung = 3,097 dengan probabilitas (sig. t) adalah 0,003 lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka selanjutnya penulis akan memberikan saran dengan harapan penelitian ini bisa dapat bermanfaat untuk berbagai pihak. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yakni:

Bagi Puskesmas Semen

1. Untuk lingkungan kerja sendiri perlu adanya kedap suara dalam setiap ruangan sehingga dapat meminimalisir kebisingan supaya karyawan lebih focus dalam melakukan pekerjaannya.
2. Untuk beban kerja sebaiknya menciptakan suasana yang gembira misalnya melakukan kegiatan senam bersama di pagi hari mengingat aktifitas fisik mampu menciptakan tubuh lebih bugar dan pikiran lebih segar.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan pengetahuan dan kemampuan bagi karyawan seperti mengikut sertakan karyawan dalam kegiatan seminar yang sesuai kompetensi masing-masing.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya hasil pengujian determinasi masih terdapat 60,7% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh sebab itu sebaiknya untuk penelitian selanjutnya meneliti variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan selain lingkungan kerja, dan beban kerja
5. Peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas skala penelitian baik dalam

sumber maupun dalam variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Agripa Toar Sitepu, 2013. "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado", Jurnal EMBA. Vol.1 No.4, Hal. 1123-1133.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSSJ 9*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Husein Umar. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad.2003. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kurniawidjaja, L. Meily (2012). *Teori dan Aplikasi Kesehatan Lingkungan Kerja*, Jakarta : UI-Press. Hal 24
- Nela Rahmawati, Bambang Swasto dan Arik Prasetyo. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.(study pada KPP Malang Utara)*. *Jurnal Administrasi Bisni(JAB)*.Vol.8.No.2.pg. 19.
- Rumawas, W 2018. *Manajemen Rolos,K, R, J., Sofia A. P. Sambul, &Wehelmina R. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 6, No 004 (2018). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21074>
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen sumber daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen karyawan sipil (Cetakan kelima)*. Bandung : PT Reflka Aditama
- Sri Rahayu, S., & Genita Lumintang G. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. *Jurnal EMBA . Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal.045-055* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558/11158>
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta: Andi