

vrsma bismillah

by atulrabiatul65@gmail.com 1

Submission date: 18-Aug-2022 03:42AM (UTC-0400)

Submission ID: 1883858094

File name: Artikel_Frisma_1_1.docx (1.51M)

Word count: 1701

Character count: 10610

2
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN KEDIRI**

Frisma Ayu Ayodya¹, Sugiono², Rony Kurniawan³
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112
vrisaa14@gmail.com

13
Informasi artikel :
Tanggal Masuk : Tanggal Revisi : Tanggal diterima:

Abstract

The target of the research is to identify the factors influencing employee performance. In this study the independent variable is employee performance, while the independent work environment, satisfaction and workload at the Kediri Regency Trade Office. The population used is all employees and the sample in this study is 60 employees. The method used is the 5% multiple linear regression analysis technique as the overall level of confidence regarding the relationship between one variable and another. The results of the partial test prove the variance of Work Environment, Satisfaction and Workload with a sign. Impact on Employee Performance. While the simultaneous effect on formance at the Kediri Regency Trade.

Keywords: Work Environment, Activities, Workload and Employee Performance

Abstrak

Target penelitian ialah guna mengidentifikasi faktor pengaruh kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu kinerja karyawan, sedangkan independen Lingkungan kerja, Kepuasan serta Beban kerja pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Populasi yang digunakan seluruh karyawan serta sampel dalam penelitian ini 60 karyawan. Metode yang dipakai teknik analisis regresi linier berganda 5% sebagai tingkat kepercayaan yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Hasil penelitian uji parsial membuktikan varianel Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Beban Kerja dengan sign. Dampak pada Kinerja Karyawan. Sedangkan berpengaruh simultan pada Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri

7
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Bidang perusahaan dapat sering berusaha dalam menumbuhkan prestasi, dengan menjadi tujuan yang tentu tercapai. Kinerja karyawan ialah interaksi antara kemampuan (*ability*) dan semangat [1]. Artinya apabila seorang karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas dibebankan kepadanya dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikannya, maka secara jelas bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Dengan kata lain pekerjaan yang baik mencerminkan seorang karyawan bagus. sebab itu perusahaan harus benar memperhatikan faktor kinerja karyawan juga lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yaitu sesuatu terdapat disekitar karyawan pada saat mereka melakukan pekerjaannya yang mempengaruhi dirinya saat melaksanakan tugas yang dia emban atau tanggungjawabnya [2]. Teori tersebut sesuai dengan penelitian oleh Mangkunegara menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dengan prestasi karyawan.

Faktor lainnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, Menurut M. S. P. Hasibuan [3] melihat kesenjangan kerja bagaikan hasil menyeluruh atas rasa suka pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Teori tersebut sesuai dengan penelitian oleh [4] Merujuk yaitu kepuasan kerja berpengaruh dengan kemampuan seorang pegawai. Faktor terakhir dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah beban kerja [5] deskripsi seperti antara perbedaan dengan kemampuan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi beban kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan. Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri mengalami berbagai masalah terutama pada karyawannya. Sumber daya manusia yang banyak terjadi masalah seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif dan nyaman, para karyawan merasa belum adanya kepuasan pada diri mereka saat bekerja, dan yang terakhir adalah beban kerja yang terus ada, seperti tugas-tugas yang menumpuk banyak, dan tuntutan target perusahaan harus dicapai. Semua itu dapat mempengaruhi dan mengurangi kinerja para karyawan di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

METODE

Penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Data berupa statistik dengan diukur, rasional dan sistematis. Tempat penelitian terletak di Dinas Perdagangan Kediri dengan sampel sebanyak 60 orang, maka peneliti menggunakan skala likert dan bantuan SPSS 23. Teknik sampling ialah asumsi klasik, uji normalitas, multikolerasi dan Heteroskedastisitas.

1. Uji Validitas

Penghitungan pilihan penjelasan nyatakan valid dengan $r_{hitung} > r$ serta memiliki sign. kurang dari 0,05 (sig < 0,05), dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau sig. lebih kecil.

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y	1	0,851	0,254	Valid
	2	0,796	0,254	Valid
	3	0,667	0,254	Valid
	4	0,811	0,254	Valid
X1	1	0,899	0,254	Valid
	2	0,915	0,254	Valid
	3	0,899	0,254	Valid
	4	0,797	0,254	Valid
X2	1	0,875	0,254	Valid
	2	0,877	0,254	Valid
	3	0,863	0,254	Valid
	4	0,870	0,254	Valid
X3	1	0,857	0,254	Valid
	2	0,926	0,254	Valid
	3	0,912	0,254	Valid
	4	0,800	0,254	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data menunjukkan yang digunakan cukup bagus. hasil r hitung seluruh item pernyataan di atas melebihi. Dengan begitu bahwa instrument penelitian ditetapkan valid.

2. Uji Reliabilitas

Bagi A. Suharsini tes ini uraian reliabel apabila alat pengukur cukup dapat dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 23 [9].

Tabel 2

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,787	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,900	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,890	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X ₃)	0,893	0,6	Reliabel

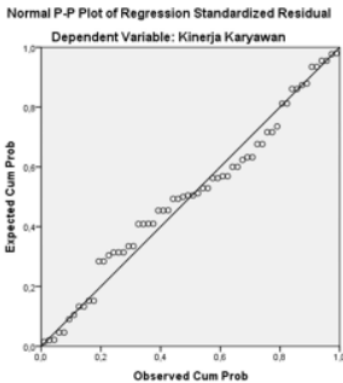
Sumber : data primer yang diolah, 2022

Data diatas menyatakan bahwa Cronbach's Alpha dengan sejumlah > 0,6, sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas



Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas bahwasanya informasi tersebar mengikuti arah garis diagonal, artinya gejala normalitas tidak terjadi dan hasil data tersebut membuktikan asumsi normalitas telah terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

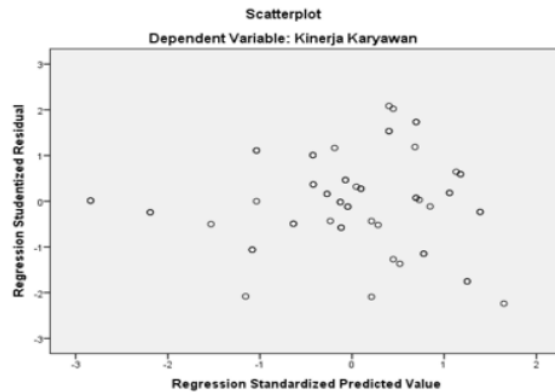
Tabel 4. 7 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,531	1,884
	Kepuasan Kerja	,802	1,248
	Beban Kerja	,547	1,828

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Lampiran data primer diolah, 2022

menurut hasil diatas dikerhui niali tolerance tidak lebih kecil dari 0.10 serta VIF tidak lebih besar dari 10.000. menunjukkan gejala multikolinieritas tidak terjadi pada penelitian.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas

Gambar uji, diketahui titik tersebar tak beraturan diatas serta dibawah 0 disumbu Y maka tiada ditemukannya bentuk yang jelas, hingga diartikan dari hasil pengujian tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4) Uji Autokorelitas

Berdasarkan uji autokorelasi dapat diketahui nilai Durbin senilai 2,077 serta du sebesar 1,688. Hasil dari 2,343 akhir yaitu $1,688 < 2,077 < 2,312$.

23
b. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	
1	(Constant)	1,373	1,613	
	Lingkungan Kerja	,288	,099	,336
	Kepuasan Kerja	,264	,081	,304
	Beban Kerja	-,342	,123	-,316

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Analisis data perhitungan maka persamaan regresi disusun antara lain :

$$Y = 1,373 + 0,288 X_1 + 0,264 X_2 - 0,342 X_3$$

Artinya :

1. Jika lingkungan kerja (X₁), kepuasan kerja (X₂) serta beban kerja (X₃) diduga tidak memiliki dampak (=0) bahwa kinerja karyawan sebesar 1,373.
2. Apabila x₁ yaitu lingkungan kerja naik 1 satuan dan kepuasan kerja (X₂) juga beban kerja (X₃) sama akan kinerja karyawan naik senilai 0,288.
3. Kemudian kepuasan kerja (X₂) naik satuan, lingkungan kerja (X₁) dan beban kerja (X₃) konsistensi atas prospek karyawan meningkat sejumlah 0,264.
4. Misalnya, beban kerja (X₃) turun satu, lingkungan kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) pada kinerja karyawan berkenan melambung -0,342.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi

Model	R	Model Summary ^b	
		R Square	Adjusted R Square
1	,779 ^a	,607	,586

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Menurut nilai perolehan 0,586. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta beban kerja pada kinerja karyawan memiliki pengaruh faktor lain.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Tabel 5
 Hasil Uji t
 Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,851	,398
	Lingkungan Kerja	2,921	,005
	Kepuasan Kerja	3,249	,002
	Beban Kerja	2,789	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan *output* dapat diketahui bahwa :

- Variabel lingkungan kerja (X1) yaitu nilai sig. 0,005 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sejumlah 2,921 sedangkan t_{tabel} ialah 2,000 kemungkinan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H0 diambil dan H1 ditolak.
- Kepuasan kerja (X2) nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Secara parsial berpengaruh.
- Beban kerja (X3) mendapatkan nilai sejumlah 0,008 < 0,05 maksudnya H0 ditolak dan H3 diterima. maka, terlihat yaitu beban kerja (X3) sebagai signifikan berdampak pada kinerja karyawan (Y).

2) Uji f (Simultan)

Tabel 6
 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294,196	3	98,065	28,784	,000 ^b
	Residual	190,788	56	3,407		
	Total	484,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari perolehan di atas bahwa nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 yaitu F_{hitung} sebesar 28,784 > F_{tabel} sebesar 2,758 kemungkinan H0 ditolak serta H4 diterima. Maka terbukti bahwa secara seluruh (simultan) lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), juga beban kerja (X3) dampak positif terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan riset, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terdapat signifikan pada Kinerja Karyawan .

Seumpama sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai thitung 2,921 sedangkan ttabel ialah sejumlah 2,000 yang berarti thitung > ttabel. Artinya, H₀ ditolak dan H₁ diterima.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja atas Kinerja Karyawan.

Variabel (X₂) maka parsial signifikasi dengan kapasitas karyawan (Y). Memperoleh hasil signifikasi $0,002 < 0,05$ serta nilai thitung sebesar 3,249 sedangkan ttabel yaitu 2,000 maka H₀ ditarik dan H₁ diterima. Terbukti maka kebahagiaan atas kerja berdampak pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja (X₃) Pada Kinerja Karyawan.

Variabel (X₃) sebagai dinyatakan parsial berdampak signifikan pada kinerja karyawan (Y). Karena menunjukkan sejumlah $0,007 < 0,05$ bahkan nilai thitung sebesar 2,789 bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan terlihat maka beban kerja (X₃) secara parsial pada kinerja karyawan (Y).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, serta Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Memperoleh nilai sig. sejumlah 0,000, karena probabilitas $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 28,784 > Ftabel sebesar 2,758 maka H₀ tidak diterima serta H₄ diterima. Menyatakan dengan ini Lingkungan Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Beban Kerja (X₃) sebagai simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja yaitu sesuatu terdapat disekitar karyawan pada saat mereka melakukan pekerjaannya yang mempengaruhi dirinya saat melaksanakan tugas yang dia emban atau tanggungjawabnya [2]. Teori tersebut sesuai dengan penelitian oleh Mangkunegara menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dengan prestasi karyawan. Menurut [3] melihat kepuasan kerja bagaikan hasil keseluruhan dari rasa suka atau tidak pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Teori tersebut sesuai dengan penelitian oleh [4] Merujuk yaitu kepuasan kerja berpengaruh dengan kemampuan seorang pegawai. Faktor terakhir dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah beban kerja [5] deskripsi seperti antara perbedaan dengan kemampuan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi beban kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uji validitas data menunjukkan yang digunakan cukup bagus. hasil rhitung seluruh item pernyataan di atas melebihi. Dengan begitu bahwa instrument penelitian dinyatakan valid. Dan uji reliabilitas menyatakan bahwa Cronbach's Alpha dengan sejumlah > 0,6, sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan uji regresi linier berganda Jika lingkungan kerja (X₁), kepuasan kerja (X₂) serta beban kerja (X₃) diduga tidak memiliki dampak (=0) bahwa kinerja karyawan sebesar 1,373. Apabila x₁ yaitu lingkungan kerja naik 1 satuan dan kepuasan kerja (X₂) juga beban kerja (X₃) sama akan kinerja karyawan naik senilai 0,288. Kemudian kepuasan kerja (X₂) naik satuan, lingkungan kerja (X₁) serta beban kerja (X₃) pasti maka kinerja karyawan meningkat sejumlah 0,264. Misalnya, beban kerja (X₃) turun satuan, lingkungan kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) pada prestasi karyawan berkenan melambung -0,342. Menurut nilai perolehan 0,586. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta beban kerja pada kinerja karyawan memiliki pengaruh faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjabaran dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Mempunyai efek positif dan signifikansi lingkungan kerja pada kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.
2. Adanya dampak signifikansi kepuasan kerja antara kinerja karyawan secara parsial.
3. Memiliki pengaruh beban kerja di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri pada kemampuan karyawan.
4. Terdapatnya dampak Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, serta Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang sangat berpengaruh.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] N. H. Tangkilisan, "Manajemen Publik," *PT. Gramedia Widiasarana Indones.*, 2017.
- [2] Mangkunegara, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa," *Manajemen*, no. November, 2018.
- [3] M. S. P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. 2017.
- [4] N. R. Hariyati, "Perbandingan Dan Pengukuran Beban Kerja Mental Dengan Pendekatan Nasa-Tlx (Studi Kasus : IKM Maria Jaya dan IKM Mukti Abadi)," *Univ. Muhamadiyah Surakarta*, 2017.
- [5] B. S. S. Putro, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta," *Naskah Publ.*, 2016.

ORIGINALITY REPORT

29%
SIMILARITY INDEX

28%
INTERNET SOURCES

20%
PUBLICATIONS

13%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan
Jurnal Indonesia 5%
Student Paper

2 123dok.com 5%
Internet Source

3 proceeding.unpkediri.ac.id 2%
Internet Source

4 repository.upstegal.ac.id 2%
Internet Source

5 repository.untag-sby.ac.id 2%
Internet Source

6 journal.stieamkop.ac.id 1%
Internet Source

7 Ramadhi Ramdhi, Andi Amri, Zulmi Ramdani.
"STUDI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG
MENENTUKAN KINERJA SEORANG
KARYAWAN", Sains Manajemen, 2021 1%
Publication

8 repository.unpkediri.ac.id 1%
Internet Source

9	journal.lppmunindra.ac.id Internet Source	1 %
10	jurnal.uniyap.ac.id Internet Source	1 %
11	ojs.unik-kediri.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1 %
13	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur II Student Paper	1 %
14	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
15	ejournal.stkip-mmb.ac.id Internet Source	1 %
16	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
17	Chaeruddin Chaeruddin, Baharuddin Semmaila, Sabri Hasan. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Soppeng", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2022 Publication	1 %

18

Siti Aizah. "PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PT. SURABAYA PANEL LESTARI GRESIK", MANAJERIAL, 2019

Publication

<1 %

19

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

20

koleksidapus.blogspot.com

Internet Source

<1 %

21

www.atlantis-press.com

Internet Source

<1 %

22

Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022

Publication

<1 %

23

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

24

Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-zam Utama Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021

<1 %

Publication

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off