

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH ACEH BARAT

Lasmidar, Rusma Setiyana\*

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Indonesia.

\* Corresponding author: [rasmasetiyana@utu.ac.id](mailto:rasmasetiyana@utu.ac.id)

### Artikel Info

Article history:

Received 19/07/2022

Revised 25/08/2022

Accepted 25/08/2022

Available online 31/08/2022

**Keyword:** *Workload; Work Environment; Employee Performance*

JEL Classification  
J21, J28, J44, J53

Copyright (c) 2022 Rusma Setiyana & Lasmidar

This is an open access article and licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



### Abstract

*workload and work environment are very important in an office because if a worker is able to complete and adapt to a number of tasks that have been given then it does not become a workload. This study aims to identify whether the workload affects the performance of employees at the West Aceh Regional Secretariat office, and whether the work environment affects the performance of the employees of the West Aceh Regional Secretariat Office. The samples involved in this study were as many as 24 respondents. This study used a quantitative approach and a questionnaire as the instrument in the data collection technique. SPSS version 25.0 was employed to analyze the data obtained. The results of the study stated that based on the results of the T test, workload had a positive effect on employee performance and the work environment also had an effect on employee performance. Similar to the T test, the results of the F test also show that the two variables (workload and work environment) affected employee performance. Furthermore, the results of the coefficient of determination test show that 39.50% of employee performance was influenced by workload and work environment.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber terpenting pada suatu lingkungan kerja. Sebagai bagian dari sumber daya manusia, seluruh pegawai dituntut oleh instansi untuk melakukan dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya baik secara perorangan ataupun berkelompok. Secara rinci, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai di suatu institusi baik secara kualitas maupun kuantitas untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini nantinya akan dinilai oleh atasan selama periode waktu yang ditetapkan (Edison et al., 2016). Baik tidaknya suatu kinerja pegawai dapat ditentukan oleh beberapa faktor seperti beban kerja dan lingkungan kerja.

Beban kerja merupakan sebuah pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan harus dikerjakan oleh pegawainya baik itu secara individu maupun secara kelompok (Paramitadewi, 2017; Sastra, 2017). Pegawai harus mendapatkan beban tugas sesuai dengan tupoksinya karena beban kerja akan

mempengaruhi kinerja pegawai instansi. Namun, kedatangan wabah covid 19 pada awal tahun 2020 telah banyak mengubah kebiasaan. Pegawai kadang harus mendapatkan beban berlebihan dikarenakan ada beberapa faktor. Padahal jika beban kerja yang diberikan terlalu banyak, maka beban kerja tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan jika didalam kantor menyediakan lingkungan yang baik dan aman maka tentu akan ada peningkatan kinerja pegawai begitu juga sebaliknya. Jika di dalam ruangan atau kantor memiliki peralatan yang kurang lengkap maka hasil yang diharapkan dari kinerja pegawai juga kurang efektif.

Penelitian terkait hubungan atau pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Beberapa peneliti tersebut memiliki hasil penelitian yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian oleh Sutoyo (2016) bahwasanya terdapat pengaruh positif dan signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Hastutiningsih (2018) terdapat pengaruh positif pada lingkungan kerja tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Aslian (2019), hasil penelitiannya mengatakan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, yakni yang berkaitan tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian lainnya, penelitian ini difokuskan selama masa pandemi covid-19 saja. Penelitian ini dilakukan di salah satu instansi daerah, yakni di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten (SEKDAKAB) Aceh Barat, Aceh. Selama masa pandemi covid-19, pegawai dituntut untuk bekerja maksimal dalam waktu yang terbatas untuk menghindari penyebaran virus covid-19. Dengan demikian, maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui apakah beban kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor setdakab Aceh Barat, (2) untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten (SEKDAKAB) Aceh Barat, dan (3) untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten (SEKDAKAB) Aceh Barat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif dengan tujuan untuk melakukan pengukuran data yang sistematis yang kemudian diketahui apakah ada hubungan antar variabel yang diteliti.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor setdakab Aceh Barat. Kantor setdakab yang bertempat di Jalan Gajah Mada, yang

memiliki jumlah karyawan sebanyak 117 orang dengan rincian 84 orang yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil dan 33 orang sebagai tenaga honorer. Adapun total sampel yang diambil adalah sebanyak 24 orang. Total sampel penelitian sebanyak 20% dari total populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Arikunto (2010) yang menyatakan jika jumlah populasi diatas 100 orang maka yang diambil adalah sebanyak 10-15% atau 20-25%.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan metode angket (kuesioner) berbentuk skala likert. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup terdiri dari 5 pilihan, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Total soal kuesioner adalah sebanyak 25 pertanyaan yang terbagi menjadi 3 bagian, yakni-kuesioner tentang (1) beban kerja yang terdiri dari 10 soal (2) lingkungan kerja terdiri dari 10 soal (3) kinerja pegawai terdiri dari 5 soal.

#### **Teknik Analisa Data**

Data tersebut kemudian dianalisa dengan menggunakan software SPSS versi 25.0. Adapun yang akan diuji adalah validitas, reabilitas dan hipotesis. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui suatu data yang dapat di percaya kebenarannya dan sesuai dengan kenyataan. Jika data yang sudah diuji valid maka selanjutnya akan diuji reabilitas untuk mengukur konsisten data. Sedangkan reabilitas suatu hasil pengukuran data yang dapat di percaya. Sedangkan dalam pengujian hipotesis akan dilakukan uji Analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Adapun untuk melakukan analisis dalam penelitian yang berupa analisis berganda ini digunakan persamaan model analisis sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

c = Nilai konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi beban kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi lingkungan kerja

$X_1$  = Beban kerja

$X_2$  = Lingkungan kerja

e = tingkat kesalahan

#### **Hipotesis**

Dalam penelitian ini, hipotesa yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_{a1}$ : Beban kerja memberi pengaruh kepada kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat.
- $H_{a2}$ : Lingkungan kerja tidak memberi pengaruh kepada kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat.
- $H_{o1}$ : Beban kerja memberi pengaruh kepada kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat.
- $H_{o2}$ : Lingkungan kerja tidak memberi pengaruh kepada kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis deskriptif

Penelitian analisis deskriptif ini akan mendeskripsikan data karakter responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan bagian/devisi. Hasil data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil uji deskriptif**

No	Karakteristik	Pilihan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin	Laki-laki	9	37%
		Perempuan	15	62%
2	Usia	21 – 30	7	29%
		31 – 40	8	33%
		41-50	9	37%
3	Pendidikan Terakhir	S1 – S2	15	62%
		SLTA – SLTP	8	33%
		D1 – D2	1	4%
4	Lama bekerja	1 -5 tahun	15	62%
		6– 10 tahun	9	37%
5	Bagian	Pemerintahan	7	29%
		Perekonomian	5	20%
		Pembangunan	1	4%
		Hukum	3	12%
		Kesra	1	4%
		Umum	4	16%
		Keuangan	1	4%
		Penerimaan barang & jasa	2	8%
Total			24	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa yang berjenis kelamin laki-laki adalah lebih sedikit dibandingkan total pegawai perempuan. Sedangkan dari segi usia, pegawai kantor Setdakab Aceh Barat didominasi oleh yang berumur 41-50, kemudian diikuti usia 31-40 dan terakhir 21-30. Kemudian, dari segi pendidikan terakhir sebanyak 67% merupakan lulusan S1-S2. Sedangkan dari segi lama bekerja, hampir 65% telah bekerja selama 1-5 tahun dan pegawai terbanyak terdapat di divisi pemerintahan.

### Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang terdapat pada penelitian yang dilakukan apakah akurat (valid) jika  $r_{hitung} >$

$r_{tabel}$ . menurut dari hasil uji validitas tiap-tiap variable yang telah dilakukan menggunakan program SPSS 25.0 dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,388 pada taraf 0,05 menunjukkan bahwa:

**Tabel 2. Hasil uji validitas**

Pernyataan	Corrected item-total	Nilai standar	Keterangan
X <sub>1</sub>	1	0,819	Valid
	2	0,920	Valid
	3	0,857	Valid
	4	0,633	Valid
	5	0,879	Valid
	6	0,793	Valid
	7	0,833	Valid
	8	0,768	Valid
	9	0,725	Valid
	10	0,792	Valid
X <sub>2</sub>	1	0,551	Valid
	2	0,401	Valid
	3	0,412	Valid
	4	0,354	Tidak valid
	5	0,631	Valid
	6	0,320	Tidak valid
	7	0,657	Valid
	8	0,363	Tidak valid
	9	0,648	Valid
	10	0,435	Valid
Y	1	0,676	Valid
	2	0,672	Valid
	3	0,904	Valid
	4	0,419	Valid
	5	0,850	Valid

Berdasarkan hasil data pada tabel 2 di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pertanyaan terkait beban kerja (X<sub>1</sub>) yang terdiri dari 10 pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian berdasarkan uji signifikansi 0,05 bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan tabel diatas bahwa beban kerja dinyatakan valid.
2. Pertanyaan terkait lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) yang terdiri dari 10 pertanyaan dapat dilihat dari diatas terdapat 3 pertanyaan tidak valid dikarenakan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( $0,320 < 0,388$ ).
3. Sedangkan Variable kinerja (Y) yang terdiri dari 5 pertanyaan juga dinyatakan valid karena hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Untuk menguji hasil data realibilitas ini menggunakan program SPSS 25.0 maka dapat dibanding kan hasil untuk tiap-tiap variabel menunjukkan nilai *alpha* lebih yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis yaitu 0,60, maka dapat diartikan bahwa variabel ( $X_1$ ) beban kerja, lingkungan keja ( $X_2$ ), dan kinerja pegawai (Y) yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Hipotesis

#### *Analisis Regresi Linier Berganda*

Analisis regresi linier dipakai jika variabel yang diuji terdiri lebih dari satu. Hal ini diperlukan untuk menguji apakah memang ada pengaruh antara variabel indenpenden terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

**Tabel 3. Hasil regresi linier berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.940	5.111		.379	.708
BEBAN KERJA	.222	.092	.427	2.421	.025
LINGKUNGAN KERJA	.249	.122	.358	2.029	.055

Jika dilihat dari tabel 3 diatas maka dapat buat persamaanya sebagai berikut:

$$Y = 1,940 + 0,222 X_1 + 0,249 X_2 + e$$

Nilai konstanta (a) adalah=1,940 merupakan sebuah variabel kinerja pegawai yang belum dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai koefisien regrasi beban kerja sebesar 0,222 dan nilai koefisien regrasi lingkungan kerja adalah 0,249 yang menunjukkan arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Uji T

Uji T merupakan sebuah test yang digunakan untuk mengetahui kebenaran dan kepalsuan data tersebut dan untuk mengetahuinya apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,5, maka H0 diterima dan apabila signifikan lebih besar dari 0,05, maka H0 ditolak.

**Tabel 4. Hasil Uji T (parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,940	5.111		.723	.708
BEBAN KERJA	.222	.092	.427	2.421	.025
LINGKUNGAN KERJA	.249	.122	.358	2.029	.055

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

a) Pengaruh  $X_1$  terhadap Y

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah 2.421 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,717 sehingga dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara signifikan dengan nilai signifikan  $0,025 < 0,05$ . Artinya, berdasarkan hasil analisis data statistik, diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Munandar (2014) dan Dendeng (2020) yang juga menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa jika dalam sebuah kantor memberikan beban kerja yang berlebihan maka kinerja pegawai dalam sebuah instansi akan menurun. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja semakin meningkat kinerja pegawai.

b) Pengaruh  $X_2$  terhadap Y

Berdasarkan dari hasil analisis data  $X_2$  dan Y penelitian yang didapatkan maka dapat diketahui bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat secara signifikan. Secara rinci, diketahui nilai signifikan  $0,055 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$   $2.029 > 1,717$ . Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa jika dalam sebuah kantor memberikan lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai dalam sebuah instansi atau kantor akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Koesomowidjojo (2017) yang mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karena faktor ini, karyawan/pegawai akan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat mencapai target (Sedarmayanti, 2017).

**Hasil Uji F**

Untuk mengetahui apakah berpengaruh dari variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan melihat nilai  $f_{tabel} = 3,44$  dengan tingkat kesalahan 5%.

**Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	72.641	2	36.320	6.852	.005 <sup>b</sup>
Residual	111.318	21	5.301		
Total	183.958	23			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA ( $X_2$ ), BEBAN KERJA ( $X_1$ )

Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Dari tabel 5 diatas diketahui singnifikan. 0,005 maka nilai  $f_{hitung}$  6.852 > 3,44 ( $f_{hitung} > f_{tabel}$ ) sehingga terdapat pengaruh dan signifikansi ( $0,005 < 0,05$ ) antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y. dengan kata lain,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal tersebut dapat dilihat bahwa ada beberapa akibat yang positif dan signifikan dari kedua faktor beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat.

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

Untuk mengukur seberapa berpengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$  secara (stimultan) mempengaruhi variabel yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R-

#### Tabel 6. Hasil Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 <sup>a</sup>	.395	.337	2.30236

Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA ( $X_2$ ), BEBAN KERJA ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel 6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Y sebesar 39.50% dan sisanya 62,80% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data penelitian maka dapat ditarik tiga kesimpulan. Pertama, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat. Terakhir, kedua variabel yakni beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh Barat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aslian, M. Y. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 680–687.
- Dendeng, et al. (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8 (4), 83-94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Edison, et al. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hastutiningsih, A.T. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stress kerja (Studi pada PT MSV P//icture Yogyakarta) (Unpublished thesis. Universitas Islam Indonesia).
- Koesomowidjojo, S.R.M. (2017). Panduan praktis Menyusun analisis beban kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Munandar. (2014). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi dki Jakarta. 10 (30), 84-94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Paramitadewi, K.F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Journal of Management*, 6(6), 3370-3397.
- Sastra, 2017. Pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bank danamon cabang tuanku tambusai pekan baru. *Jom Fekon*, 4(1), 193-205.
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinas perhubungan provinsi Dki Jakarta. *E-jurnal M-PROGRESS*, 12(1), 86-94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Sutoyo. (2016). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 187-195.