

## Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Selatan)

Hendy Tannady<sup>1</sup>, Siti Annisa Wahdiniawati<sup>2</sup>, Ikhsan Amar Jusman<sup>3</sup>, Nanny Mayasari<sup>4</sup>,  
Alain Rishi Zacharias<sup>5</sup>, Iwan Henri Kusnadi<sup>6</sup>, Irma M Nawangwulan<sup>7</sup>, Samuel PD  
Anantadjaya<sup>8</sup>

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, Universitas Multimedia Nusantara, Banten, Indonesia

<sup>2</sup>Prodi Manajemen, Universitas Dian Nusantara, DKI Jakarta, Indonesia

<sup>3</sup>Prodi Magister Manajemen, STIE YPUP, Sulawesi Selatan, Indonesia

<sup>4</sup>Prodi Pendidikan IPS, Universitas Nusa Cendana, Nusa Tenggara Timur, Indonesia

<sup>5</sup>Prodi Broadcasting, Stikom Interstudi, DKI Jakarta, Indonesia

<sup>6</sup>Prodi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Subang, Jawa Barat, Indonesia

<sup>7</sup>Prodi Hotel & Tourism Management, IULI-International University Liaison Indonesia, Banten, Indonesia

<sup>8</sup>Prodi Administrasi Bisnis, IULI-International University Liaison Indonesia, Banten, Indonesia

Email: [hendy.tannady@umn.ac.id](mailto:hendy.tannady@umn.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang ada di Sudin Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengolahan data statistik deskriptif. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (field research). Peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan, guna dapat melihat secara langsung kondisi yang sebenarnya terjadi di Sudin Disnakertrans. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 77 karyawan yang ada di Sudin Disnakertrans. Kesimpulan dari penelitian adalah Beban kerja menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel ( $0.590 < 1.971$ ) atau  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0,557 > 0,05$ ) yang mana hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dengan demikian H1 pun ditolak. Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $7.940 > 1.971$ ) atau  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ) yang mana hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dengan demikian H2 pun diterima.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan, Sudin

### Abstract

*The purpose of this study was to determine how much influence the work and work environment had on the performance of employees in the South Jakarta Sub-Department of Manpower, Transmigration and Energy Administration. This study uses a quantitative approach with descriptive statistical data processing techniques. This research method uses the type of field research (field research). Researchers made direct observations in the field, in order to be able to see firsthand the actual conditions that occurred in the Manpower and Transmigration Sub- Department. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires to 77 employees in the Manpower and Transmigration Sub-Department. The conclusion of the study is that the workload shows the result that the t-count value is smaller than the t-table value ( $0.590 < 1.971$ ) or  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0.557 > 0.05$ ) which indicates that the workload does not significantly affect employee performance, Thus H1 was rejected. Physical Work Environment shows that the arithmetic value is greater than the table ( $7.940 > 1.971$ ) or  $\text{Sig} < (0.000 < 0.05)$  which indicates that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and thus H2 is accepted.*

**Keywords:** Workload, Physical Work Environment, Employee Performance, Sub-Department



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

Era globalisasi dengan kemajuan teknologi menyebabkan sebuah organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan terus melakukan perubahan-perubahan. Tantangan globalisasi ini berdampak pada perubahan tatanan kehidupan organisasi/instansi, baik di instansi pemerintahan maupun instansi bisnis/perusahaan (Asriani, BL, Abdullah, 2018:59). Organisasi atau lembaga pemerintahan dituntut untuk mewujudkan kinerja manajemen yang optimal dengan menunjukkan pekerjaan yang terbaik dan memenuhi semua kebutuhan pelayanan publik secara optimal di bidang pembangunan, pemerintahan, dan kemasyarakatan yang tentunya di jalankan dengan amanah. Perubahan lingkungan *eksternal* dan *internal* yang erat kaitannya dengan pengembangan dan peningkatan kapabilitas organisasi tidak lepas dari pentingnya sumber daya manusia sebagai perencana, pelaksana dan pengendali keseluruhan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk menunjukkan hasil pekerjaan yang baik dalam sebuah perusahaan karena SDM adalah salah satu kunci penting. Meski berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, jika tidak ada peran manusia, maka perusahaan tidak akan berjalan/beroperasi karena manusia adalah penggerak dan penentu proses sebuah organisasi, maka sebuah perusahaan itu sendiri harus memberikan arahan yang positif dan tentunya membangun untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Jika sumber daya manusia dalam organisasi dapat berkembang dan terus melakukan perubahan dengan baik maka organisasi/perusahaan juga akan mengalami perkembangan yang berangsur membaik. Demikian, pula sebaliknya, jika sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat berkembang dengan baik dan tidak dapat melakukan perubahan dengan baik, maka akan mengakibatkan penurunan kualitas pada organisasi/perusahaan tersebut (Nerissa, 2015:1).

Karyawan menempati aset terpenting dan utama dalam sebuah organisasi, karena karyawan adalah penentu kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Karyawan juga merupakan salah satu tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik untuk memastikan bahwa kinerja para karyawan memenuhi harapan perusahaan agar dapat mencapai tujuan bersama (Imam, 2016:2). Suku Dinas (Sudin) Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan (Disnakertrans) merupakan organisasi di bawah naungan pemerintah yang memiliki kewenangan dalam pengembangan serta penempatan tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja di Jakarta Selatan. Yang memiliki tugas pokok untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, dekonsentrasi serta tugas lainnya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai tanggung jawabnya, Sudin Disnakertrans di daerah Jakarta Selatan ini memiliki berbagai wewenang tentang perizinan, seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), izin untuk melakukan operasional perusahaan penyedia para pekerja, izin kerja ketenagakerjaan, dan juga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Para masyarakat dapat mengajukan izin tersebut di Disnakertrans Jakarta Selatan melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) yang tersedia (Disnakertrans DKI Jakarta, 2019).

Fungsi Sudin Disnakertrans adalah, sebagai perencana dan penyusun informasi bagi sumber daya manusia yang ada di Sudin Disnakertrans, serta Sudin Disnakertrans berupaya untuk membina serta melakukan pengawasan dan pengembangan hubungan industrial. Sudin Disnakertrans melakukan penempatan para tenaga kerja, melakukan perlindungan tenaga kerja, melakukan administrasi, pelaporan, serta melakukan evaluasi (Disnakertrans DKI

Jakarta, 2019). Yang bertujuan untuk menyalurkan dan menugaskan masyarakat/para calon pekerja yang berkualitas dan memiliki kemauan untuk bekerja. Seperti organisasi lainnya, sumber daya manusia yang berkualitas sangat mendukung untuk mewujudkan cita-cita ataupun tujuan yang dimiliki oleh Sudin Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan ini. Diharapkan setiap organisasi atau perusahaan dapat mengelola dan mengatur seluruh aspek SDM dengan semaksimal mungkin. Dengan terkelolanya sumber daya manusia yang baik, melalui faktor sentral ini perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sudin Disnakertrans berfokus untuk melakukan sejumlah perubahan, yang salah satunya dengan melakukan pengembangan-pengembangan yang berfokus pada SDM, yang bertujuan agar Sudin Disnakertrans memiliki karyawan yang berkualitas. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas, perusahaan akan terus tumbuh, berkembang, maju dan selalu dapat mengikuti perkembangan ataupun beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada pada zaman yang akan datang. Pengembangan SDM sangatlah penting untuk dilakukan oleh tiap perusahaan pada para karyawannya, karna hal tersebut sangat penting untuk mendukung perusahaan dalam mencapai target/tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal yang menjadi fokus Sudin Disnakertrans untuk melakukan pengembangan SDM ialah beban kerja dan lingkungan kerja fisik yang berdampak pada kinerja para karyawannya. Hal tersebut harus dikembangkan karena, beban kerja dan lingkungan kerja fisik yang ada di Sudin Disnakertrans tidaklah efektif, untuk menunjang kinerja para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Jika para karyawan tidak dapat bekerja secara optimal, hal itu akan menghambat perusahaan untuk bisa mencapai target/tujuannya.

Dengan itu maka, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya ialah beban kerja yang ditanggung pada setiap karyawan. Karena beban kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan para karyawan, jadi sangatlah penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan serta memahami beban kerja yang ditanggung masing-masing karyawan. Menurut Permendagri Pasal 7 Ayat (2) No. 12/2008, beban kerja adalah pekerjaan yang harus dijalankan oleh jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil dari spesifikasi waktu serta volume pada saat bekerja. Hal tersebut sejalan dengan Peraturan MENPAN Nomor Kepmenpan : KEP/75/M.PAN/7/2004, bahwa definisi beban kerja adalah banyaknya volume pekerjaan dan tujuan, target atau hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Schultz dan Schultz mengatakan dalam Dewi (2013:28) beban kerja adalah, kondisi dimana jika adanya beban terhadap pekerjaan yang dijalankan terlalu berat dan banyak, atau pekerjaan tersebut sulit untuk diselesaikan oleh para karyawan, dan hanya memanfaatkan dengan waktu yang ada atau waktunya terbatas. Beban kerja tersebut dapat dilihat dari perspektif obyektif dan subyektif.

Dengan memperhatikan beban kerja baik secara fisik maupun secara mental ialah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Untuk mencapai hasil terbaik, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya juga, karena manusia memiliki bobot otot yang beratnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, dan mempunyai kapasitas tertentu untuk melakukan aktivitas, yang memungkinkan manusia dapat merasakan lelah jika diberikan beban yang terlalu berat (Asriani, BL, Abdullah, 2018:59). Teori ini dikuatkan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sastra, penelitian tersebut berjudul pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bank danamon cabang tuanku Tambusai Pekanbaru. Menurut Sastra (2017:597-598) dalam penelitiannya membuktikan bahwa, beban kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan Sastra ini sesuai dengan hasil temuan Musa dan Surijadi (2020:111), bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sudin Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan atau Disnakertrans ini memiliki 77 karyawan yang terdiri dari 44 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 32 orang PjLP (Petugas Jasa Lainnya Perorangan) atau biasa disebut sebagai karyawan honor. Sudin Disnakertrans memiliki beban kerja yang cukup tinggi karena, di Sudin Disnakertrans ini sumber daya manusia nya minim, karena banyaknya karyawan yang sudah pensiun, jadi Sudin Disnakertrans melimpahkan beban kerja yang lebih pada beberapa karyawan yang bekerja disana. Yang menyebabkan karyawan tersebut kewalahan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan guna untuk mencapai target perusahaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak efektif, karena harus melaksanakan beban kerja yang begitu banyak.

Target yang dimiliki Sudin Disnakertrans ini cukup tinggi, yang mana membuat para karyawan yang bekerja disana merasa beban kerja di Sudin Disnakertrans ini berat. Menurut Instruksi Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 57 Tahun 2020 tentang Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada perangkat Daerah/Unit kerja pada perangkat Daerah, dimana pemerintah mewajibkan untuk setiap Instansi Daerah untuk menyesuaikan beban kerjanya sebagai tindak lanjut adanya penataan organisasi perangkat daerah di Provinsi DKI Jakarta. Jika Perangkat Daerah/Unit Perangkat Daerah tidak menyampaikan hal tersebut, maka akan dilakukan penghapusan nama jabatan pada peta jabatan di Perangkat Daerah/Unit Kerja pada Perangkat Daerah.

Beban kerja di dalam suatu perusahaan antara atasan dan para karyawan harus di distribusikan secara merata, untuk menghindari adanya karyawan yang memiliki beban kerja yang lebih berat di bandingkan karyawan yang lain. Begitu sebaliknya, perusahaan juga perlu menghindari adanya karyawan yang memiliki beban kerja yang lebih kecil di bandingkan yang lain, sehingga terkesan terlalu banyak menganggur daripada pekerjaan yang ia lakukan (Sutarto, 2006:122). Selain data sekunder yang telah disajikan diatas, data ini juga dikuatkan dengan data primer berupa kuesioner pra survey, yang telah dikumpulkan oleh peneliti kepada karyawan yang ada di Sudin Disnakertrans melalui *google form*. Teknik pengumpulan data pada kuesioner pra survey ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan skala Guttman. Skala Guttman ini dilakukan jika para peneliti ingin mendapatkan hasil pernyataan dengan jawaban yang tegas terhadap suatu masalah. Teknik pengukuran dalam skala ini, menghasilkan jawaban yang tegas, berupa: ya atau tidak, benar atau salah, pernah atau tidak pernah serta positif atau negatif. Macam data yang diperoleh dapat berupa dua alternatif yaitu, interval dan rasio dikotomi. Jika dalam skala likert memiliki interval dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, sedangkan skala Guttman ini hanya tidak setuju dan setuju (Sugiyono dalam Yulandina, Antoni, Firmanda, 2018:6).

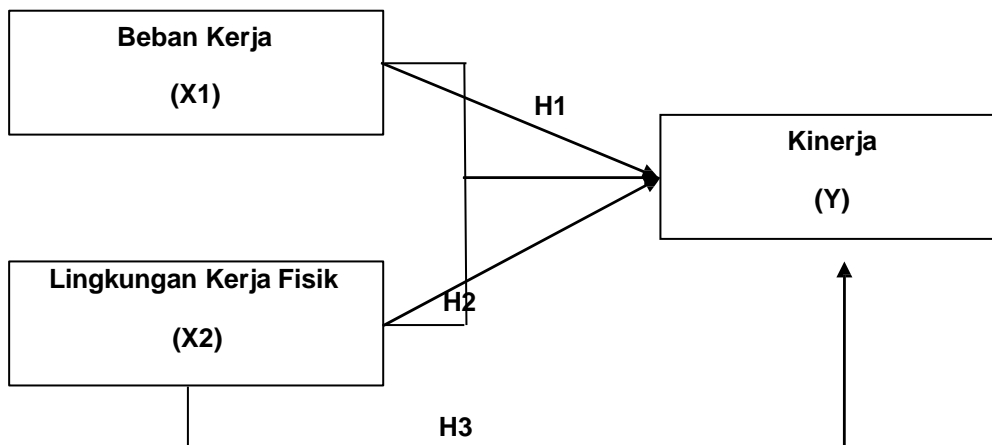
Lift yang beroperasi untuk menuju kantor Sudin Disnakertrans ini hanya satu, dan lift semata wayang yang dimiliki oleh Sudin Disnakertrans ini berjalan cukup lambat, yang membuat saat para karyawan ingin menggunakannya lift harus menunggu. Terdapat beberapa kejadian saat karyawan datang dengan waktu yang mepet, para karyawan harus menunggu untuk menggunakan fasilitas lift ini, yang membuat para karyawan tersebut terlambat masuk karna harus menunggu untuk menggunakan lift yang tersedia. Serta suhu ruang di Sudin Disnakertrans cenderung pengap yang dapat menyebabkan para karyawan kesulitan untuk menghirup udara segar. Menurut Sarinda dkk (2017:307) bahwa suhu ruangan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan penyakit seperti kram, mudah kelelahan akibat sengatan pada suhu tinggi. Ruangan yang panas akan menimbulkan reaksi-reaksi psikologis. Diantaranya yaitu perubahan pada kenyamanan termal di luar kondisi normal dan dapat memengaruhi kondisi fisik seseorang, yaitu ketidaknyamanan yang terjadi pada fisik seperti seringnya berkeringat atau menguap, mudah kelelahan, karna kurangnya oksigen. Yang dapat membuat mereka

mudah mengantuk, dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan sekitarnya, dan dapat menimbulkan sugesti- sugesti yang negatif terhadap orang-orang yang ada di dalam satu ruangan.

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*), pengumpulan data dalam metode ini dilakukan langsung di lapangan untuk mengamati suatu fenomena/keadaan alamiah Susanto dalam (Irkhamiyat, 2017:41). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana menurut pendapat yang disampaikan oleh Sugiyono (2014:23) data kuantitatif merupakan, data penelitian yang berupa angka atau data kualitatif yang diubah menjadi angka (*skoring*). Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data-data, lalu dicatat, disusun dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi, kemudian diukur/diuji dengan nilai statistik untuk membuktikan kebenaran data tersebut.

Berdasarkan tinjauan pustaka serta penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disusun suatu kerangka model konseptual, guna untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis masalah yang sedang dihadapi, berupa gambaran untuk dapat menarik suatu kesimpulan. Dan penelitian ini disusun untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Sudin Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan. Variabel bebas (Independent) dalam penelitian ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja fisik, serta variabel terikat (Dependent) adalah kinerja karyawan. Berikut adalah kerangka konseptual yang telah disusun oleh peneliti:



**Gambar 1. Model Konseptual Penelitian**

Menurut Christalisana (2018:91) variabel penelitian dapat dibedakan atau diubah menjadi variasi pada nilai-nilai tertentu. Terdapat dua jenis variabel yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu adalah variabel dependen serta variabel independen, berikut penjelasannya: Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017:39) variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi serta menimbulkan perubahan dan munculnya suatu variabel dependent/variabel terikat. Variabel independen biasanya disebut sebagai variabel *predictor*, *stimulus* dan *antecedent*. Variabel independen menggunakan simbol X1 dan X2 sebagai indikasi terhadap variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik pada penelitian ini. Sugiyono (2017:39) berpendapat bahwa, variabel dependen adalah

variabel yang terpengaruh atau merupakan hasil dari variabel lainnya yaitu, variabel independen. Variabel dependen ini biasanya juga disebut sebagai variabel output, kriteria dan juga konsekuen. Variabel dependen menggunakan simbol Y untuk dapat mengindikasikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN EMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Sudin Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan, dengan jumlah 77 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *Google Form*, dikarenakan tidak efektif jika pengumpulan data tersebut dilakukan secara langsung mengingat kondisi yang sedang genting seperti ini. Karakteristik yang terdapat dalam penelitian ini diantaranya adalah usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan status karyawan.

### Pre Test

Pre Test dilakukan terlebih dahulu dalam penelitian ini, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden. Hal ini dilakukan guna untuk mengetahui apakah data dalam penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti ini layak untuk diolah, serta dapat diteruskan untuk diuji/diteliti secara lebih lanjut. Dan kemudian dilanjutkan dengan menyebarkan kuesioner yang sesungguhnya kepada seluruh karyawan di Sudin Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan yang berjumlah 77 orang, dengan menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh.

### Uji Validitas Pada Pre Test

Uji Validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk, mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner serta variabel dalam penelitian ini layak untuk diuji/diteliti secara lebih lanjut atau tidak. Lalu kemudian, data yang diperoleh itu diolah dengan menggunakan software SPSS. Sebuah data yang telah diolah, dan dapat dikatakan valid jika nilai positif dan  $r$  hitung memperoleh nilai  $\geq 0,308$ , dan sebaliknya apabila data yang telah diolah dan hasilnya tidak valid yaitu, jika  $r$  hitung memperoleh nilai  $< 0,308$ . Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang telah dikemukakan oleh (Priyatno, 2014:51).

### Hasil Uji Reliabilitas Pada Pre Test

Muhidin dan Abdurahman (2017:37) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah, jika hasil dari pengukuran tersebut konsisten dan akurat, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Oleh karena itu, uji reliabilitas instrumen dilakukan, guna untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran tersebut dapat dengan mudah dipercaya. Dan jika hasil pengukuran dari kelompok yang sebagai subjek tersebut sama dalam beberapa kali dan juga memperoleh hasil/nilai yang relatif sama, maka hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya, selama tidak ada perubahan aspek yang diukur pada subjek tersebut. Untuk menguji reliabilitas penelitian ini, penulis menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

## Pembahasan

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ini dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.17 diatas berdasarkan hasil uji t, Beban kerja menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel ( $0.590 < 1.971$ ) atau  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0,557$

> 0,05) yang mana hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dengan demikian H1 pun ditolak. Dari pernyataan diatas bahwa dapat disimpulkan, karyawan Sudin Disnakertrans tidak merasa jika mereka memiliki beban kerja yang berat walaupun target yang harus dicapai cukup tinggi, dan hal ini bertentangan dengan teori yang telah dipaparkan oleh Hariyati (2011:21) bahwa tingkat beban kerja yang terlalu tinggi akan mengakibatkan energi yang dikeluarkan berlebihan yang dapat mengakibatkan stres yang tinggi. Serta bertentangan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Feti Fatimah Maulyani, Iis Iskandar (2016) dengan judul penelitian "Pengaruh Pengembangan karir, Beban Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jawa Barat" yang menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa, Sudin Disnakertrans tidak memperhatikan lebih lanjut tentang beban kerja yang ditanggung oleh setiap masing-masing individunya, yang menyebabkan karyawan Sudin Disnakertrans terbiasa menanggung beban kerja yang cukup banyak, yang mana pada dasarnya hal itu tidak bagus, dan sejalan dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ini dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.17 diatas berdasarkan hasil uji t, Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $7.940 > 1.971$ ) atau  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ) yang mana hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dengan demikian H2 pun diterima. Dari pernyataan diatas bahwa dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik yang ada di Sudin Disnakertrans ini sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja yang diberikan pada setiap karyawannya, dan hal ini sejalan dengan teori yang telah dipaparkan oleh Sedarmayanti (2014:27) bahwa apabila perusahaan dapat menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang baik maka setiap individu akan dapat menjalankan kegiatannya sebaik mungkin, sehingga dapat mencapai tujuan/cita-cita perusahaan secara optimal. Serta sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Cholivatul Vidinin Ula (2017) dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial kota Kediri Pada Tahun 2017" yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa, Sudin Disnakertrans tidak memperhatikan lebih lanjut tentang lingkungan kerja fisik yang ada di sekitarnya, yang menyebabkan para karyawan Sudin Disnakertrans tidak merasa nyaman untuk menjalankan aktivitas dan melaksanakan tugas nya di dalam ruangan kerja, dan hal tersebutlah yang dapat menurunkan kualitas kinerja yang diberikan oleh karyawan menjadi tidak optimal.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Sudin Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan. Penelitian ini memperoleh data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 77 responden, dan kemudian data yang telah diperoleh tersebut diolah menggunakan *Software SPSS for windows* versi 20.0. Maka dari hasil pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Beban kerja menunjukkan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji dan analisis dari variabel serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini terdapat implikasi manajerial yang telah disusun berdasarkan nilai mean, dan implikasi manajerial tersebut dapat dilihat dengan rinci sebagai berikut: Pada variabel beban kerja, pernyataan BK\_3 mendapat hasil nilai mean dengan rata-rata terkecil yang hanya sebesar 4,013, pernyataan tersebut berisi "Karna besarnya target yang harus dicapai, maka beban kerja yang diberikan oleh pimpinan pada karyawan melebihi porsi yang telah ditetapkan, sehingga membuat karyawan kewalahan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut". Dari pernyataan tersebut maka implikasi manajerialnya adalah: Hal tersebut masih sangat perlu untuk diperbaiki dan ditinjau kembali karena, jika hal itu tetap terjadi maka perusahaan tidak akan bisa mencapai targetnya yang menyebabkan perusahaan tidak dapat maju dan berkembang, karena kurang optimalnya kinerja yang diberikan para karyawannya terhadap suatu pekerjaan tersebut. Pada variabel lingkungan kerja fisik, pernyataan LKF\_9 mendapat hasil nilai mean dengan rata-rata terkecil yang hanya sebesar 4,09211, pernyataan tersebut berisi "Menurut saya jumlah sumber pencahayaan yang terdapat di dalam ruangan saya kurang memadai". Dari pernyataan tersebut maka implikasi manajerialnya adalah: Hal tersebut masih perlu diperbaiki lagi dan ditinjau kembali karena, dengan kurangnya sumber pencahayaan yang tersedia dalam ruangan kerja, hal tersebut dapat menghambat hasil kinerja yang diberikan para karyawan menjadi tidak optimal. Sebaiknya perusahaan menambah sumber pencahayaan yang ada agar para karyawan dapat dengan nyaman menjalankan aktivitas dan dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya supaya para karyawan dapat memberikan kinerja yang jauh lebih efektif dan optimal, yang mana hal itu dapat membuat target perusahaan akan cepat tercapai. Pada variabel kinerja karyawan, pernyataan KK\_4 mendapat hasil nilai mean dengan rata-rata terkecil yang hanya sebesar 4,07895, pernyataan tersebut berisi "Terdapat beberapa volume pekerjaan yang saya terima, yang tidak sesuai dengan *Job Desc* / kemampuan saya". Dari pernyataan tersebut maka implikasi manajerialnya adalah: Hal tersebut masih perlu diperbaiki lagi dan ditinjau kembali karena, dengan tidaknya perusahaan memperhatikan serta menyesuaikan masing-masing volume pekerjaan yang sesuai pada tiap-tiap individu, hal itu akan terus menjadi penghambat perusahaan untuk mencapai target atau cita-citanya karena, dengan ketidaktepatan perusahaan dalam memberikan pekerjaan pada karyawan yang pada dasarnya tidak ahli pada bidang tersebut, hal itu akan menimbulkan kekacauan yang membuat pekerjaan tersebut menjadi berantakan dan hasilnya pun tidak memuaskan.

Keterbatasan Penelitian: Keterbatasan dalam memiliki data sekunder, karena Sudin Disnakertrans memiliki kebijakan-kebijakan yang cukup ketat, yang mana membuat peneliti kesulitan untuk mendapatkan informasi ataupun data sekunder tersebut. Keterbatasan waktu yang digunakan dalam penelitian ini. Keterbatasan pada jawaban responden, karena terdapat responden yang telah menjawab kuesioner dengan tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya terjadi di Sudin Disnakertrans ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki segenap saran untuk Sudin Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan serta untuk peneliti selanjutnya, yang semoga dapat membantu agar perusahaan menjadi lebih baik lagi dan menjadi referensi terhadap penelitian yang selanjutnya: Tetap menjaga serta memperhatikan beban kerja yang sedang ditanggung oleh setiap masing-masing karyawan



yang bekerja disana, agar performa kinerja para karyawan tersebut selalu optimal dan efektif, jika performa kinerja yang diberikan karyawan tersebut optimal dan efektif, maka hal itu dapat mempercepat tercapainya target maupun cita-cita yang perusahaan inginkan: Melakukan perbaikan pada lingkungan kerja fisik, terutama perlu nya mengecat kembali warna tembok ruangan yang merupakan akses utama untuk menuju kantor Sudin Disnakertrans, serta penambahan lampu pada ruangan kerja agar ruangan kerjanya terang yang mana, dapat membuat para karyawan optimal dalam melaksanakan tugasnya. Sediakan ruangan sebagai gudang untuk penyimpanan arsip-arsip, agar saat para karyawan sedang membutuhkan arsip/data, karyawan tersebut dapat langsung menemukan arsip/data yang sedang mereka butuhkan dengan mudah, karena dengan tertatanya arsip-arsip dapat memudahkan serta mempercepat waktu pengerjaan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien, selain memudahkan dan mempercepat karyawan dalam bekerja, jika arsip tertata dengan rapih, hal itu dapat menambah estetika ruangan yang menjadikan suasana di dalam ruangan tersebut rapih dan terasa nyaman. Karena variabel dalam penelitian ini cukup sedikit, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan/mengkaji variabel-variabel yang lain yang dapat berdampak pada kinerja para karyawan. Sehingga, dengan hal itu para peneliti selanjutnya mendapatkan wawasan/gambaran yang lebih luas lagi dari pandangan maupun referensi dari individu lainnya. Dalam penelitian ini, jumlah respondennya relatif sedikit, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbanyak responden agar dapat melihat/mendapat gambaran kondisi yang sebenar-benarnya terjadi pada perusahaan yang diteliti. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar mencari tempat riset penelitian yang memberikan akses yang mudah dalam memberikan data sekunder maupun primer, karena hal tersebut dapat sangat mempermudah peneliti dalam mengolah data-data yang dibutuhkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yuliya., Tewel, Benhard., & Taroreh, Rita N. (2019). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fif Group Manado". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 7(3), 2811-2820.
- As'ari, Ruli. (2018). "Pengetahuan dan Sikap Masyarakat dalam melestarikan lingkungan hubungannya dengan perilaku menjaga kelestarian kawasan bukit sepuluh ribu di kota tasikmalaya". *Jurusan Pendidikan Geografi FKIP Universitas Siliwangi Tasikmalaya*. 4(1), 9-18.
- Asriani, Dian., BL, Muchran., & Abdullah, Irwan. (2018) "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar". *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-69.
- Bougie., & Sekaran. (2013). *Research Methods for Business : A skill Building Approach* (Edisi 5). New York: John Wiley Sons.
- Budianto, A, Aji Tri., & Katini, Amelia. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulang*. 3(1), 100-124
- Buruck, Gabriele., Pfarr, Anna-Lisa., Pens, Marlene., & Wekemborg, Magdalen K. (2020). "The Influence of Workload and Work Flexibility on Work- Life Conflict and the Role of Emotional Exhaustion". *Behavioral Sciences*. 11(10), 1-17.
- Christalisana, Chandra. (2018). "Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di Kabupaten Pandeglang". *Jurnal Teknik Sipil*. 7(1), 88-98.
- Cintia, Eldaa., & Gilang, Alini. (2016) "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung". *eProceedings of Management*, 3(1), 709-714.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Tentang Kami*. [online] Diakses pada tanggal 1 Maret 2021 dari <https://disnakertrans.jakarta.go.id/tentang-kami>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eka, Dwi Silvia., Sunuharyo, Bambang Swasto., & Utami, Hamidah Nayati. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 40(1), 76-85.
- Fan, Jialin., & Smith, Adrew P. (2017). "The Impact of Workload and Fatigue on Performance". *Communications in Computer and Information Science*. 726, 90-105.
- Fath, Fahmi. (2016). "Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 5(11), 1-24.
- Fian. (2020). *Analisis Regresi Linier Berganda*. [online] Diakses pada tanggal 11 Mei 2021 dari <https://tambahpinter.com/analisis-regresi-linier-berganda/>
- Firmansyah, Deri & Wahdiniwaty, Rahma.(2017). "Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(2), 48-68.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, Djamhur., & Ruhana, Ikan. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(2), 1-10.
- Harahap, Fachrur., & Arwansyah. (2017). "Pengaruh Internet Sebagai Sumber Belajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Ekonomi Siswa Kelas Xi Sma T.P 2016/2017". *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*. 1(1), 13-20.
- Hariyati, M. (2011). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta". *Jurnal Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta*. 1(1), 21-24
- Hertiavi, Maria Agatha., & Sopacua, Venty. (2020). "Pengembangan Kelas Daring Bermuatan Pendidika Karakter pada Mata Kuliah Sejarah Fisika". *Jurnal Biologi, Pendidikan dan Terapan*. 7(1). 39-48.
- Imam, et al. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 123- 129.
- Iswanto, Yun., Yusuf, Adhie., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: Universitas Terbuka, Kementerian Pendidikan Nasional
- Irkhamiyati. (2017) "Evaluasi Persiapan Perpustakaan Stikes 'aisyiyah Yogyakarta dalam Membangun Perpustakaan Digital". *Perpustakaan UNISA Yogyakarta*. 13(1), 37-46.
- Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 75 Tahun 2004
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002
- Kurniati, Titi., & Jaenab. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima". *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 8(1), 79-84.