

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALFAMIDI CABANG DEPOK

Dea Sapitri¹, Syawaludin²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Safitridea225@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02298@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the work environment and workload on employee performance at Alfamidi Depok Branch. The method used is a quantitative method. The sampling technique used saturated samples and obtained 138 respondents. Analysis uses validation tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, this is shown by the value of $t_{count} > t_{table}$, namely $15.255 > 1.656$. Workload has a significant effect on employee performance, this is shown by the t value of 3.488. Thus, $t_{count} > t_{table}$, namely $3.488 > 1.656$ and the significance value is $0.001 < 0.05$. The work environment has a significant effect on workload and employee performance. The F test results show the calculated F value is 548.832, F table is 3.06, which means that H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords: *Work Environment, Workload, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamidi Cabang Depok. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel slovin dan diperoleh sampel sebanyak 138 responden. Analisis menggunakan uji validas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil dari regresi berganda yaitu $Y = 8,863 + 0,449X_1 + 0,329X_2$ dan koefisien korelasi secara simultan serta koefisien determinasi secara simultan. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dari nilai thitung $>$ dari ttabel yaitu sebesar $15,255 > 1,656$. Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dari nilai thitung sebesar 3,488. Dengan demikian thitung $>$ ttabel yaitu $3,488 > 1,656$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 548,832 F tabel sebesar 3,06 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

PT Midi Utama Indonesia Tbk adalah operator jaringan ritel Alfamidi, Alfaexpress, Lawson dan Alfamarket yang didirikan pada bulan Juni 2007. Sesuai dengan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan perseroan antara lain bergerak dalam bidang perdagangan umum termasuk perdagangan toserba/swalayan dan minimarket. Perusahaan berkedudukan di Jalan M.H. Thamrin No 9, Cikokol, Tangerang.

Pada awal pendiriannya, PT Midi Utama Indonesia Tbk bernama Pt Midimart Utama. Perseroan mulai berpotensi secara komersial pada tahun 2007. Gerai pertamanya menyandang nama Alfamidi terletak di Jalan Garuda, Jakarta Pusat.

Konsep Alfamidi diciptakan untuk menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan di toko terdekat. Alfamidi dikembangkan dengan konsep supermarket mini yang menempati luas area penjualan antara 200 hingga 400 meter persegi. Keunikan gerai Alfamidi dibandingkan dengan gerai sejenisnya adalah Alfamidi menyediakan produk fresh food, daging olahan dan makanan beku yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Pada tahun 2009, perseroan melakukan pengembangan jenis gerai bernama Alfaexpress. Alfaexpress diperkenalkan sebagai konsep gerai yang menyediakan makanan dan minuman siap saji. Dinamika bisnis ritel di Indonesia terus mengalami perkembangan seiring dengan pertumbuhan segmen middle market. Oleh sebab itu, perseroan berupaya menyempurnakan konsep Gerai Alfamidi dengan membentuk Alfamarket pada tahun 2015, sebagai jawaban atas peluang pasar yang masih terbuka luas serta upaya memaksimalkan perolehan laba usaha perseroan. Alfamarket didesain dengan luas area penjualan lebih dari 500 meter persegi. Alfamarket hadir dengan gerai yang lebih luas untuk menyesuaikan kebutuhan pelanggan dengan menyediakan assortment yang lengkap didukung dengan strategi marketing yang kompetitif.

Dengan demikian, jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang efektif, tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara optimal. Penelitian dilakukan pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) sebagai salah satu perusahaan

dalam industri Ritel. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan, Visi, Dan Misinya. Kinerja merupakan salah satu bentuk perilaku nyata bagi setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal-hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila kinerja karyawan itu baik maka kemungkinan besar perusahaan akan baik bila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi dan bersedia bekerja keras. Fenomena pada penelitian ini adalah Berdasarkan data Informasi laporan PT. Midi Utama Indonesia Tbk menunjukkan minimarket dan termasuk perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari (basic necessities) dengan menggunakan nama minimarket Alfamidi untuk terus meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan. Alhasil, bisa menghadapi persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Apabila kinerja karyawan itu baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan. Akan baik bila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi dan bersedia bekerja keras. Berikut ini tabel tentang kinerja karyawan di PT. Midi Utama Indonesia TBK Cabang Depok dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023.



Sumber: Alfamidi Cabang Depok

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi kinerja karyawan pada tahun 2021 mencapai 80%, pada tahun 2022 sebesar 40%, dan pada tahun 2023 turun menjadi 60%. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Alfamidi

Cabang Depok masih perlu ditingkatkan untuk memenuhi standar yang sangat tinggi.

Setiap organisasi memiliki ciri-cirinya sendiri, dan Alfamidi Cabang Depok harus terus mengubah strategi dan budaya kerjanya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang baik dan manajemen beban kerja yang efektif diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Adapun fenomena pada penelitian ini adalah Berdasarkan data Informasi laporan Alfamidi menunjukkan bahwa berdasarkan data berikut ini:



Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa realisasi kinerja karyawan pada tahun 2021 mencapai 60%, 70% pada tahun 2022, dan 75% pada tahun 2023. Namun, kinerja tersebut sedikit turun pada tahun 2023. Meskipun presentase pencapaian target secara keseluruhan mencapai 100%, hasil kinerja karyawan masih belum mencapai kategori sangat baik. Akibatnya, peneliti mencapai kesimpulan bahwa agar kinerja karyawan Alfamidi Cabang Depok terus ditingkatkan, evaluasi lebih lanjut tentang lingkungan kerja dan beban kerja diperlukan.

Berdasarkan permasalahan lingkungan diatas para karyawan pun mempunyai beban kerja yang di berikan oleh perusahaan yang dimana beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Adapun menurut Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu Adapun data beban kerja pada Alfamidi Cabang Depok dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa realisasi pada tahun 2021 mencapai 76% dan mengalami peningkatan 1% pada tahun 2022 yaitu realisasi yang di capai 77% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan yakni realisasi yang di capai 75%. Sehingga dari hasil beban kerja pegawai belum mencapai 100%. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti menyimpulkan secara keseluruhan, hasilnya adalah bahwa persentase pencapaian target dalam beberapa indikator berubah-ubah dan sebagian besar menurun, dan tidak ada satu pun yang mencapai target seratus persen yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan adanya penurunan kinerja yang perlu dianalisis lebih lanjut untuk perbaikan.

Dengan adanya permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja dan beban kerja terdapat juga permasalahan karyawan menjadi kurang bersemangat untuk lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dan kebutuhan rasa nyaman karyawan pun jadi tidak terpenuhi. Hubungan sosial antara karyawan kurang terjalin dengan baik. Pimpinan perusahaan jarang memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga aktualisasi diri karyawan pun menjadi terhambat. Hal ini bila tidak segera dilakukan tindakan maka akan berdampak buruk bagi pencapaian tujuan perusahaan, untuk memimpin perusahaan harus lebih memperhatikan beban pekerjaan yang ada di perusahaan agar karyawan dapat kembali bersemangat bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan sehingga permasalahan lingkungan kerja dan beban kerja dapat di atasi. Dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1.4
Data beban karyawan yang meninggalkan perusahaan

| Alasan meninggalkan perusahaan | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------------|------|------|------|
| Pensiun | 3 | 4 | 2 |
| Kematian | 0 | 0 | 0 |
| Pelanggaran | 55 | 70 | 65 |
| Mengundurkan diri | 25 | 40 | 35 |
| Total | 83 | 114 | 102 |

Sumber: Alfamidi Cabang Depok Laporan Keberlanjutan 2023

Alasan utama para karyawan meninggalkan perusahaan adalah karena berhenti atas kemauan sendiri (mengundurkan diri) untuk mengisi kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja. Dapat disimpulkan bahwa alasan utama para karyawan Alfamidi dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan dan dapat menghambat pencapaian target perusahaan atau tidak sesuai yang di inginkan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan di tuntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan Alfamidi juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif keberhasilan suatu perusahaan. Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai seperti: Lingkungan kerja dan Beban kerja masih banyak lagi faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan apa yang di kemukakan oleh Kuswandi bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain: Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja.

Sejalan dengan hal tersebut Alex Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan.

Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan

kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada Lingkungan kerja dan Beban Kerja, tekanan – tekanan social dan perubahan – perubahan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain Lingkungan kerja, ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu beban kerja. Pemberian beban kerja yang efisien dalam suatu perusahaan dapat menentukan tingkat efisiensi karyawan dan kinerja perusahaan itu sendiri. Menurut Menpan Dhania, pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemegang kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu proses penentuan jumlah jam sumber daya manusia yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Permasalahan muncul apabila beban kerja tidak optimal bagi pekerja karena pekerjaan harus di selesaikan tepat waktu dan sesuai jadwal dan jika pekerja tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Untuk itu, perusahaan harus memberikan solusi untuk menghindari beban kerja yang tinggi dengan menetapkan standar kerja yang harus sesuai dengan kemampuan atau keterampilan karyawan itu sendiri. Sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang menyelesaikan tepat waktu

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2019:9) mengatakan “Manajemen adalah ilmu dan seni mempengaruhi proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Terry dan Nawawi (2018:11) adalah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan dengan menggunakan tangan orang lain. Manajemen menurut Nitisemito (2018:35) adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Menurut Handoko (2020:16) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan

penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencaoi tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Sedangkan menurut Siswanto (2021:19) mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, perorganisasian, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak dikutsertakan, mengatur karyawan adalah hal yang sulit karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri, jika faktor kualitas kinerjanya memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong. Kualitas kinerja yang baik dapat diperoleh dengan melakukan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja atau performance adalah istilah yang populer di dalam manajemen yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance.

Menurut Sutrisno (2015: 172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menpan (2020) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja adalah: 1. Kondisi pekerjaan, 2. Penggunaan waktu kerja, 3. Target yang harus dicapai.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut sugiyono (2021:361). “valid yang berarti terdapat kesamaan data antar data yang terkumpul dengan data sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghozali (2020:52) “kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat untuk mengukur memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2018:168), “instrument yang reliable jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2020:161) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing – masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal probability plot atau melihat nilai Kolmogorov smirnov yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Menurut Ghozali (2020:105), “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)”.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya, menurut Ghozali (2020:108) apabila residualnya memiliki varians yang sama maka terjadi heteroskedastisitas

c. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ response (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/ predictor (X1, X2). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ response (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ predictor (X1, X2) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui

bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel - variabel bebasnya

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel independen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Menurut Andi Supangat (2020:350), menyatakan bahwa “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antara minat baca dengan kemampuan membaca pemahaman. Analisis korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi Product Moment. Korelasi Product-Moment digunakan untuk menentukan hubungan antara dua gejala interval.

d. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2020:98) Uji beda t – test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang akan digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Menurut (Ghozali, 2016) pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan jika nilai t-statistic lebih besar dari 1,96, Adapun jika nilai t-statistic kurang dari 1,96 maka tidak dianggap signifikan

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara simultan (bersama) terhadap variabel dependen. Menurut Sugiono (2018:252), “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara

simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.4
Uji Validitas

| (X1) | Mean | Std. Deviation | Kondisi | Keterangan |
|---------------|-------|----------------|------------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,402 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,761 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,308 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,409 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,176 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,719 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,656 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,786 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 9 | 0,608 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,430 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |

| (X2) | Mean | Std. Deviation | Kondisi | Keterangan |
|--------------|-------|----------------|------------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,241 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,535 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,383 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,405 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,465 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,522 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |

| (Y) | Mean | Std. Deviation | Kondisi | Keterangan |
|---------------|-------|----------------|------------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,251 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,244 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,290 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,446 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,411 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,253 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,017 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,236 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 9 | 0,535 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,347 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 11 | 0,443 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |
| Pertanyaan 12 | 0,389 | 0,159 | Mean > Std. Dev. | Valid |

Sumber: Data SPSS 25 diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 uji validitas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan hasil ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Uji Reliabi

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .635 | 10 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .834 | 10 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .692 | 10 |

Sumber: Data SPSS 26 diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 uji reliabilitas menunjukkan dari semua variabel bahwa memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

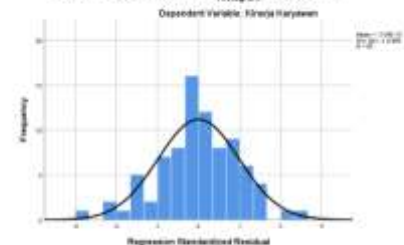
| | Tests of Normality | | | | | | | |
|-----------------------|---------------------------------|-----------|-----|------|--------------|-----------|------|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | Statistic | Df | Sig. | Shapiro-Wilk | Statistic | Df | Sig. |
| Kelompok karyawan (Y) | | .111 | 154 | .032 | .074 | 154 | .072 | |

a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,072 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

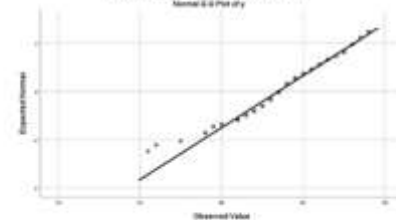
Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber: Data SPSS 26 diolah tahun 2024

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data SPSS 26 diolah tahun 2024

Dapat dilihat pada gambar 4.6 hasil dari Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Kemudian pada grafik normal P-P Plot data menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinieritas

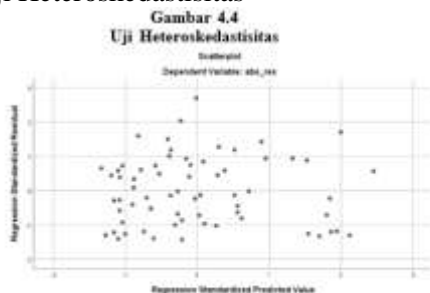
Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|-------|-------|-------------------------|-----|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | | | Tolera | VIF |
| 1 | (Constant) | 8,863 | 2,078 | | | 3,312 | .001 | |
| | Lingkungan kerja (X1) | .449 | .063 | .456 | 7,081 | .090 | 1,103 | |
| | Beban kerja (X2) | .329 | .061 | .346 | 5,379 | .090 | 1,103 | |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)
 Sumber: Data SPSS 26 diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,907 dan pengembangan karir sebesar 0,907 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel pelatihan kerja sebesar 1,103 dan variabel beban kerja sebesar 1,103 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.4 uji heteroskedastisitas Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

c. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8
Uji Regresi Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|-------|-------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | | | |
| 1 | (Constant) | 8,863 | 2,078 | | | 3,312 | .001 |
| | X1 | .449 | .063 | .456 | 7,081 | .090 | 1,103 |
| | X2 | .329 | .061 | .346 | 5,379 | .090 | 1,103 |

a. Dependent Variable: y
 Sumber: Data SPSS 26 diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,863 + 0,449X1 + 0,329X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 8,863 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,863 poin

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,449 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 8,863 poin.

Nilai koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 0,329 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel beban kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 8,863 poin

2. Analisis Koefisien Determasi

Tabel 4.9
Uji R

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .488 ^a | .233 | .233 | 4,056 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber: Data SPSS 26 diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,233 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatiba kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 23,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-23,3\%) = 76,7\%$

dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

3. Analisis Koefisien Korelasi

| Correlations | | LINGKUNGAN KERJA | BEBAN KERJA | KINERJA PEGAWAI |
|------------------|---------------------|------------------|-------------|-----------------|
| LINGKUNGAN KERJA | Pearson Correlation | | .834** | .960** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 33 | 33 | 33 |
| BEBAN KERJA | Pearson Correlation | .834** | | .857** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 33 | 33 | 33 |
| KINERJA PEGAWAI | Pearson Correlation | .960** | .857** | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 33 | 33 | 33 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan Kerja dan Beban Kerja: Terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan beban kerja dengan nilai korelasi sebesar $r=0.834$ $r = 0.834$ $r=0.834$ dan signifikansi $p<0.01$ $p < 0.01$ $p<0.01$. Ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, beban kerja juga cenderung meningkat

Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai: Terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar $r=0.960$ $r = 0.960$ $r=0.960$ dan signifikansi $p<0.01$ $p < 0.01$ $p<0.01$. Ini berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai

Beban Kerja dan Kinerja Pegawai: Terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara beban kerja dan kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar $r=0.857$ $r = 0.857$ $r=0.857$ dan signifikansi $p<0.01$ $p < 0.01$ $p<0.01$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang lebih tinggi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai

Kesimpulannya, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya lingkungan kerja yang baik dan pengelolaan beban kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan

d. Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan tabel 4.10 uji simultan anova (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar

$548,832 > F$ tabel sebesar 3,06 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 Uji Simultan Anova (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 2284,159 | 2 | 1197,090 | 548,832 | .000 ^b |
| Residual | 174,491 | 30 | 5,816 | | |
| Total | 2458,651 | 32 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data SPSS 25 diolah tahun 2024

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.11 Uji Parsial (T)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
| | | B | Std. Error | | |
| 1 | (Constant) | -1,233 | 1,488 | | .417 |
| | Lingkungan Kerja | 1,656 | 1,667 | .006 | .15255 |
| | Beban Kerja | .334 | .102 | .184 | .001 |

Sumber: Data SPSS 25 diolah tahun 2024

Pada tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 15,255. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $15,255 > 1,656$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 3,488. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,488 > 1,656$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Cabang Depok, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $15,255 > 1,656$. Dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya bahwa Lingkungan Kerja adalah faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Alfamidi Cabang Depok. Temuan dalam penelitian ini memberi makna bahwa dalam meningkatkan Kinerja Karyawan maka peran penting lingkungan kerja juga perlu di tingkatkan artinya meningkatnya Kinerja Karyawan seiring dengan peningkatan lingkungan pada Alfamidi Cabang Depok.

- b. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dari nilai thitung sebesar 3,488. Dengan demikian thitung > ttabel yaitu $3,488 > 1,656$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya variabel Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan dalam penelitian ini memberi makna bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan maka Beban Kerja juga Perlu di Perhatikan artinya meningkatnya Kinerja Karyawan seiring dengan di perhatikannya beban kerja pada Alfamidi Cabang Depok.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $548,832 > F$ tabel sebesar 3,06 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa baik Lingkungan Kerja maupun Beban Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Alfamidi Cabang Depok

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bambang Riyanto. 2010. Dasar-Dasar Pembelian Perusahaan, ed. 4. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Dharmayanti, Dhiana. 2015. Pengaruh Dasar Penetapan Insetif Finansial dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. Student Journal. 3(1), 2015, Hal. 17-22.
- [3] Edwin B. Flippo 2013, Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- [4] Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [5] Hardjuna, Pras Setya, 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Unit Usaha Terminal PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- [6] Husein, Umar. 2012. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [7] J.Moleong, Lexy.2014. Metode Penelitian Kualitatif , Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [8] M. Iqbal Hasan. 2010. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [9] Maurika. 2014. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Presensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Che'es Resto Solo. Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [10] Muchdarsyah Sinungan. 2011. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- [11] Rahman, Hafizu, 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telesindo Shop. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- [12] Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [13] Setiadi, Nugroho. J. 2010. Prilaku Konsumen. Jakarta: Prenada Kencana Media. Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrila Engineering journal, 1(2): 18-23.
- [14] Sondang, Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Stephen, Robbins. 2015., Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.
- [16] Tipsblogpedia. 2014. Sejarah Alfamart (PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk). Tersedia di: <https://tipsblogpedia.blogspot.com/2014/03/sejarah-alfamart-pt-sumber-alfaria.html>.
- [17] Widoyoko, Eko Putro. 2014. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [18] Yin Kimsean. 2011. Memahami Good Governance dalam persepektif SumberDaya Manusia. Jakarta: Penerbit Gava Media.