



# Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Arab Kenangan Kabupaten Sumbawa Barat

Muslimin M. AR<sup>1</sup>, Ahmad Yamin<sup>2</sup>, Najamuddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

E-mail: [arasymuslimin@gmail.com](mailto:arasymuslimin@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-08-07 Revised: 2024-09-22 Published: 2024-10-07  <b>Keywords:</b> <i>Workload;</i> <i>Work Environment;</i> <i>Village Employee</i> <i>Performance.</i>	This study aims to determine the effect of workload and work environment on the performance of Arab Kenangan Village employees in providing services to the community. This study uses a quantitative analysis method by collecting data by distributing questionnaires to all 36 Arab Kenangan Village employees. Multiple linear regression is used to analyze the effect of the relationship between workload and work environment on the performance of Arab Kenangan Village employees. The results of the study indicate that both workload and work environment have a positive effect on employee performance, with the Work Environment providing a greater contribution of 80.60% compared to workload of 09.20%. This shows that improving the work environment is more significant in improving employee performance compared to changes in workload. Simultaneously, these two variables contribute to changes in employee performance, but there are other factors outside this model that also affect performance, as reflected in the constant of 1.689.
<b>Artikel Info</b> <b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2024-08-07 Direvisi: 2024-09-22 Dipublikasi: 2024-10-07  <b>Kata kunci:</b> <i>Beban Kerja;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Kinerja Pegawai</i> <i>Kelurahan.</i>	<b>Abstrak</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Arab Kenangan dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan mengumpulkan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner dari semua pegawai Kelurahan Arab Kenangan sebanyak 36 orang. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan Arab Kenangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang lebih besar yaitu 80,60 % dibandingkan beban kerja yaitu sebesar 09,20%. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan perubahan beban kerja. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi terhadap perubahan kinerja pegawai, namun ada faktor lain di luar model ini yang juga memengaruhi kinerja, sebagaimana tercermin dari konstanta sebesar 1,689.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat dominan di setiap kegiatan organisasi, baik organisasi milik pemerintah maupun organisasi milik swasta, karena sumber daya manusia merupakan perencana dan pelaku tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tersebut tidak mungkin akan tercapai tanpa adanya pegawai dan fasilitas kantor yang memadai. Alat-alat yang dimiliki kantor tentu membutuhkan manusia atau pegawai untuk aktif dalam melaksanakan fungsi dari alat alat tersebut. Permasalahan terberat yang dialami oleh pemerintah saat ini adalah masih kurangnya kepercayaan publik, Pemerintah belum sepenuhnya mampu memberikan pelayanan secara optimal guna memenuhi ekspektasi masyarakat tentang kinerja pemerintahan. Salah

satu faktor yang dianggap sebagai penghambat tujuan organisasi adalah kurangnya kinerja pegawai pada instansi pemerintahan

Menurut Sinambela (2016:68), manajemen sumber daya manusia merupakan "upaya yang dilakukan organisasi mengelola man power sebagai sumber aset utama, dengan menggunakan sistem tata kelola manajerial dan operasional dari fungsi manajemen, sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat digapai secara optimal, seefektif dan seefisien mungkin dan tepat pada sasaran kerja". Kelurahan merupakan unit pemerintahan terdepan dalam melayani masyarakat. Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi apakah beban kerja dan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini sudah optimal dalam mendukung pegawai untuk memberikan pelayanan publik

yang efisien dan berkualitas. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah.

Berkenaan dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Arab Kenangan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Arab Kenangan dengan mengambil responden sebanyak 36 pegawai Kelurahan Arab Kenangan Kabupaten Sumbawa Barat. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebagai suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka yang diperoleh dari berbagai sumber informasi yang ada relevansinya dengan permasalahan yang diteliti dan sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui melalui konsep atau teori yang digunakan (Kasiram, 2008).

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dalam bentuk angka atau data kuantitatif dan kemudian menganalisisnya menggunakan metode analisis uji regresi linear berganda. Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, atau karakteristik tertentu yang ada dalam data tersebut.

Rumus matematis dari regresi berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Beban Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja.

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi antara  $X_1$  dan  $Y$

$b_2$  = Koefisien regresi antara  $X_2$  dan  $Y$

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hipotesis I Terdapat pengaruh factor Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Arab Kenangan Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 4,309 + 0,732X_1$

**Tabel 1.** Hasil Persamaan Regresi =  $Y = 4,309 + 0,732X_1$

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.309	2.942		1.464	0.152
Beban Kerja	0.732	0.193	0.546	3.800	0.001

Sumber : Analisis data primer diolah Peneliti, 2024

Angka regresi tersebut menunjukkan bahwa tanpa factor beban kerja, diperoleh angka konstanta kinerja sebesar 4,309. Sementara itu setiap penambahan satu satuan factor beban kerja akan berpengaruh meningkatkan kinerja sebesar 0,732 satuan, angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh factor beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kategori berkorelasi kuat.

Sedangkan berdasarkan uji koefisien korelasi variable factor beban kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0,546. Hal tersebut sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.298	.377	1.566

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : Analisis data primer diolah Peneliti, 2024

Dengan demikian koefisien determinasi adalah  $Ry^2 - 0,546 = 0,298 \times 100 = 29,8\%$ . Angka koefisien determinasi tersebut mengandung makna bahwa 29,8% dari kinerja pegawai ditentukan oleh variabel beban kerja, sedangkan 70,2% lainnya ditentukan oleh faktor lainnya.

2. Hipotesis II Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Arab Kenangan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 2,437 + 0,859X_2$

**Tabel 3.** Hasil Persamaan Regresi  $Y = 2,437 + 0,859X_2$

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.437	1.523		1.600	0.119
Lingkungan Kerja	0.859	0.100	0.828	8.598	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Analisis data primer diolah Peneliti, 2024

Angka regresi tersebut menunjukkan bahwa tanpa factor lingkungan kerja, diperoleh angka konstanta kinerja sebesar 2,437. Sementara itu setiap penambahan satu satuan factor lingkungan kerja akan berpengaruh meningkatkan kinerja sebesar 0,859 satuan, angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh factor beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kategori berkorelasi sempurna.

Sedangkan berdasarkan uji koefisien korelasi variable factor lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,546. Hal tersebut sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 <sup>a</sup>	.685	.676	1.049

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Analisis data primer diolah Peneliti, 2024

Dengan demikian koefisien determinasi adalah  $Ry1^2 - 0,828 = 0,685 \times 100 = 68,5\%$ . Angka koefisien determinasi tersebut mengandung makna bahwa 68,5% dari kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan 31,5% lainnya ditentukan oleh faktor lainnya.

3. Hipotesis III Terdapat pengaruh secara bersama-sama factor Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kelurahan Arab Kenangan Kabupaten Sumbawa Barat.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:  $Y=1,689+0,092X_1+0,816X_2$

**Tabel 5.** Hasil Persamaan Regresi

$$Y=1,689+0,092X_1+0,816X_2$$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.689	2.033		0.831	0.412
	Beban Kerja	0.092	0.164	0.069	0.563	0.577
	Lingkungan Kerja	0.816	0.127	0.786	6.421	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Analisis data primer diolah Peneliti, 2024

Angka regresi tersebut menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas yaitu

beban kerja dan lingkungan kerja, diperoleh angka konstanta sebesar 1,689. Sementara itu setiap penambahan satu satuan variabel factor beban kerja akan berpengaruh menambahkan kinerja pegawai sebesar 0,092 satuan dan setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja akan berpengaruh menambahkan kinerja pegawai sebesar 0,816 satuan, angka tersebut menunjukkan bahwa faktor beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan berdasarkan uji koefisien korelasi variable beban kerja ( $X_1$ ) dan variable lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,546. Hal tersebut sebagaimana ditunjukkan pada tabel 6 berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 <sup>a</sup>	.688	.669	1.060

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Lingkungan Kerja dan Beban Kerja

Sumber : Analisis data primer diolah Peneliti, 2024

Dengan demikian koefisien determinasi adalah  $Ry1^2 - 0,828^2 = 0,688 \times 100 = 68,80\%$ . Angka koefisien determinasi tersebut mengandung makna bahwa 68,80% dari Kinerja Pegawai ditentukan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 31,20% ditentukan oleh faktor lainnya.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai tergolong kuat. Dalam konteks ini, semakin besar beban kerja yang dialokasikan kepada pegawai, semakin signifikan peningkatan yang dapat diamati dalam kinerja mereka. Hal ini mungkin mencerminkan bahwa pegawai dapat berfungsi lebih baik dalam situasi yang menantang, asalkan beban kerja tersebut masih dalam batas kemampuan mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa pimpinan dalam hal ini Lurah dapat mempertimbangkan untuk merancang sistem beban

kerja yang tepat dan menantang bagi pegawai. Pemberian tugas yang lebih berat, selama tidak berlebihan, dapat menjadi strategi untuk meningkatkan produktivitas. Namun, penting juga untuk memastikan bahwa beban kerja tidak melebihi kapasitas yang dapat ditangani, agar tidak mengakibatkan stres atau kelelahan yang justru dapat menurunkan kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai tergolong kuat. Dalam konteks ini, faktor lingkungan kerja berperan signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja, hampir menunjukkan hubungan yang mendekati korelasi sempurna. Artinya, jika lingkungan kerja ditingkatkan, kinerja pegawai juga akan meningkat secara signifikan. Hasil ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pimpinan perlu fokus pada aspek-aspek lingkungan yang dapat diperbaiki—seperti kondisi fisik, budaya organisasi, dan hubungan antar rekan kerja—agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Investasi dalam peningkatan lingkungan kerja dapat berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja pegawai
3. Sedangkan dari hasil analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa baik beban kerja (X1) maupun lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Meskipun beban kerja berpengaruh, pengaruhnya relatif kecil dengan koefisien 0,092, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh yang jauh lebih besar dengan koefisien 0,816. Ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan perubahan beban kerja. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi terhadap perubahan kinerja pegawai, namun ada faktor lain di luar model ini yang juga memengaruhi kinerja, sebagaimana tercermin dari konstanta sebesar 1,689.

## B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aguinis, Herman. (2013). *Performance Management Third Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc
- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fransiskus Ady., Djoko Wijono. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45*. J. Maksipreneur, Vol. II, No. 2, hal: 101-112.
- Farisi, S., Irnawati, J., Fahmi, M. 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 4(1), Hal: 15 – 33
- GINANJAR, R. A. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Sleman. Skripsi: Tidak Dipublikasikan. Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- KUNU, M. J., KOROMPIS, G. E. C., UMBOH, A. 2021. Hubungan Determinan stress kerja di Masa Pandemi Covid - 19 dengan Kinerja Perawat. *J. Kesehatan Medika Sainatika*. Vol. 12, No. 2, Hal: 67-78. <http://jurnal.syedzasaintika.ac.id>
- NEKSEN, A., WADUD, M., dan HANDAYANI, S. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2): 105-112.
- ZULKIFLI. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 17(1):105-116
- SEDARMAYANTI. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Schultz, D. P. & S. (2010). *Working Condition and Work Today*. Sixth Edition. New York: Pearson.
- Pio, R. J, Nirman, U., Alhabsji, T., dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spritual terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Development Research of Management*, 10(1): 22-60.

- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujatmoko, K. 2007. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin'Donuts Cabang Arteri Jakarta. Karya Ilmiah, Sumatra Utara (tidak dipublikasikan).
- Sinambela, L. P. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktek. Bandung: Raja grafindo persada.
- Kisworo, B. (2012). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidikdan Tenaga Kependidikan. Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan. Semarang Jawa Tengah: Tesis UNY.