

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA DI SAMBI, BOYOLALI**

**Enik Sugiyarti<sup>1)</sup>, Yanti Sri Danarwati<sup>2)</sup>**

<sup>1),2)</sup>STIA ASMI SOLO

*E-mail:* yantidanarwati07@gmail.com<sup>1), 2)</sup>

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of on employee performance, The research method used is quantitative. The population in this study are employees of PT. Eco Smart Garment Indonesia in Sambu, Boyolali. The sample is 98 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis, and processed with IBM SPSS 26 for Windwos 10. Based on the results of the partial t test on the workload, it can be seen that the calculated t value was 2,060 with a significance level of 0.042. Because t-count > t-table (2.060>1.985) with a significance level of <0.05 (0.042<0.05), the decision taken by H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted. For the partial t-test of the work environment, it can be seen that the t-count value is 5.889 with a significance level of 0.000. Because tcount > ttable (5.889>1.985) with a significance level of <0.05 (0.000<0.05), the decision taken by H<sub>0</sub> was rejected and H<sub>2</sub> was accepted. Based on the results of the simultaneous F test, it can be seen that the Fcount >Ftable (329.205>4.21) and the significance level <0.05 (0.000<0.05), then the decision taken is H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>3</sub> is accepted. This results in a regression equation  $Y = 4.199 + 0.259X_1 + 0.610X_2 + e$ .*

**Keywords:** *Workload, Work Environment, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan zaman saat ini, seperti kita ketahui bahwa dalam dunia bisnis mengalami peningkatan. Banyak persaingan antar perusahaan semakin bergejolak serta membuat perusahaan harus menyiapkan startegi dalam pencapaian hasil yang maksimal. Dalam hal ini tidak terlepas dari sumber daya manusia karena memegang peranan penting sebagai ujung tombak perusahaan. Pemilihan sumber daya manusia juga memberikan pengaruh terhadap hasil dari kinerja karyawan.

PT. Eco Smart Garment Indonesiadi Sambu, Boyolali merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang garment dan hasil dari produk yang dihasilkan sebagian besar adalah ekspor ke berbagai macanegara. Maka tidak heran bilamana terdapat permasalahan dalam pencapaian hasil yang maksimal. Beberapa usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban Kerja yang diberikan serta adanya lingkungan kerja sekitar.

Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2017;19), beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya

manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Apabila perusahaan memberikan beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka hal tersebut akan membuat karyawan merasa cepat lelah saat bekerja, dengan meningkatnya rasa lelah yang diberikan kepada setiap karyawan akan berkurangnya produktivitas kerja dan juga dapat menurunkan ketahanan tubuh karyawan. Pemberian beban kerja terhap karyawan sangat perlu dipertimbangkan oleh seorang pimpinan karena apabila beban kerja kerja yang diberikan oleh seorang pimpinan terhadap karyawannya itu tinggi maka kinerja karyawan tersebut dapat menurun. Penentuan target juga harus disesuaikan agar karyawan tidak mengeluh karena jumlah target terlalu tinggi. Pemberian beban kerja juga perlu diperhatikan agar sesuai dengan jumlah jam kerja agar terselesaikan tepat waktu, jika beban kerja terlalu banyak maka waktu yang digunakan dalam penyelesaian akan lebih panjang sehingga menutup kemungkinan karyawan tersebut akan melakukan pertambahan waktu atau lembur.

Selain pemberian beban kerja, lingkungan

kerja juga memberikan pengaruh luar biasa terhadap perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan mampu mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan sebuah target dalam pekerjaan. Misalkan, apabila bekerja dalam suhu udara panas, sirkulasi udara yang kurang, banyaknya kotoran atau sampah yang berada di area kerja maka hal-hal tersebut dapat memicu ketidaknyamanan dalam jam kerja berlangsung. Peralatan dalam bekerja juga mampu mendukung seorang karyawan, bilamana alat kerja yang digunakan lengkap maka akan mempermudah dalam bekerja.

Hubungan antar karyawan serta komunikasi membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Namun sebaliknya bilamana antar karyawan tidak ada komunikasi yang baik akan adanya miss komunikasi.

Menurut Mangkunegara, A.Anwar Prabu (2009:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab. Jadi kinerja karyawan adalah hasil pencapaian karyawan di dalam sebuah perusahaan apakah hasil meningkat atau menurun. Dalam hal ini peneliti tertarik melakukan penelitian terkait kinerja karyawan, karena peneliti ingin lebih mengetahui permasalahan antara beban kerja dan lingkungan manakah yang lebih dominan. Peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Eco Smart Garment Indonesia Di Sambi, Boyolali?
2. Apakah Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Eco Smart Garment Indonesia Di Sambi, Boyolali?
3. Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambi Boyolali?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2017:21), beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Terdapat beberapa indikator beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2013:33) antara lain:

1. Target yang harus dicapai
2. Penggunaan waktu kerja
3. Kondisi pekerjaan

Menurut Tarwaka (2010) tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

Dalam hal ini menurut Manuaba (2000:4) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik seperti sakit maupun mental dan reaksi- reaksi seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah atau sulitnya dalam mengendalikan emosi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004), lingkungan kerja merupakan kondisi pekerjaan yang mana segala sesuatu dapat diuraikan dengan jelas. Misalnya : Target Kerja, Keamanan, Kebersihan dan fasilitas kerja dll.

Indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:21):

1. Lingkungan Kerja Non Fisik meliputi hubungan yang harmonis antar karyawan, kelancaran dalam komunikasi, Kesempatan untuk maju.
2. Lingkungan Kerja Fisik meliputi: Lingkungan yang Kondusif, Peralatan Kantor yang lengkap, Keamanan dalam bekerja, Penerangan, Kebersihan

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor menurut Sedarmayanti (2001:21): penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, keamanan di tempat kerja,

dekorasi di tempat kerja

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Menurut Hasibuan (2009:39) indikator kinerja karyawan meliputi:

#### 1. Kuantitas (Jumlah)

Yaitu suatu pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan cara melihat seberapa besar yang dapat dihasilkan oleh seseorang. Terdapat target tertentu yang dijadikan patokan untuk mengetahui apakah tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan, atau dapat diartikan Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

#### 2. Kualitas (Mutu)

Yaitu suatu nilai dimana proses yang dikerjakan menghasilkan sesuatu yang mendekati titik yang telah ditentukan atau titik kesempurnaan. Semakin tinggi nilai dari hasil yang telah dikerjakan semakin baik pula kualitas pekerjaannya. Juga dapat diartikan Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

#### 3. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

#### 4. Personality

Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja

Menurut Mangkunegaran, (2012:67), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

#### 1. Faktor kemampuan

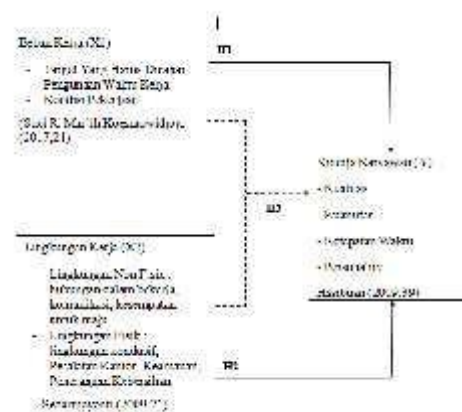
Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan pergerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Diantara faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan system manajemen yang tedapat di perusahaan tersebut.

### Kerangka Teori



Gambar 1 Kerangka Teori

Keterangan :

—————> = Secara Parsial

-----> = Secara Simultan

Hipotesis dalam penelitian ini:

H<sub>1</sub>: Beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia, di Sambi Boyolali.

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia, di Sambi Boyolali.

H<sub>3</sub>: Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia, di Sambi Boyolali.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015: 8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik.

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen atau bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen atau terikat (variabel yang dipengaruhi). Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis dalam melakukan penelitian secara langsung adalah di pabrik PT. Eco Smart Garment Indonesia Di Sambi, Boyolali. Perusahaan tersebut beralamat di Ds. Jambon Rt 019 Rw 005 Babadan Sambi Boyolali.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer meliputi, hasil observasi atau pengamatan langsung di lokasi penelitian, hasil dokumentasi, dan hasil pembagian angket. Sedangkan sumber data sekunder meliputi, studi kepustakaan, dokumen jurnal terdahulu, dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui sistem online yang layak dijadikan sebagai sumber data.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambi, Boyolali yang berjumlah 5512 karyawan. Sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini sebanyak 98 responden dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin. Adapun rumus tersebut adalah  $n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$  dimana  $n$  = Jumlah Populasi,  $N$  = Jumlah Seluruh Populasi,  $e$  = Toleransi Error (10%). Teknik pengambilan

sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan Sampling Purposive: teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

### **Instrumen Penelitian**

Terdiri dari 25 pernyataan untuk variabel beban kerja sebanyak 8 pernyataan, lingkungan kerja sebanyak 8 pernyataan dan untuk kinerja karyawan sebanyak 9 pernyataan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)
2. Observasi
3. Dokumentasi

### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2015: 147), teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan bantuan program komputer *IBM SPSS for Windows 26.0* sebagai berikut:

1. Analisis statistik deskriptif (deskriptif responden dan deskriptif variabel),
2. Uji Validitas
3. Uji Reliabilitas
4. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Kolmogorov-Smirnov, dan Uji Multikolinieritas)
5. Analisis Regresi Linier Berganda
6. Uji t Statistik
7. Uji F Statistik
8. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Objek Penelitian**

Sejarah perusahaan PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang garment dan merupakan salah satu anak cabang dari PT Pan Brothers Tbk. Pada sejarah dan perkembangan ini kita akan membahas mengenai PT PAN Brother Tbk yang sebagai induk dari perusahaan. PT Pan Brothers Tbk didirikan berdasarkan akta notaris Misahardi Wilamarta, S.H, Jakarta No. 96 tanggal 21 Agustus

1980. Sampai 31 Desember 2015 Perseroan memiliki sepuluh Entitas Anak perusahaan sebagai berikut: PT. Pancaprima Ekabrothers (PPEB), PT. Hollit International (HI) di Jakarta, Continent 8 Pte. Ltd (C8), PT. Ocean Asia Industry (OAI) di Serang, PT. Apparelindo Prima Sentosa (APS) di Jakarta, PT. Prima Sejati Sejahtera (PSS), PT. Theodore Pan Garmindo (TPG) di Bandung, Jawa Barat, PT. Victory Pan Multitex (VPM) di Bandung, Jawa Barat, PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) di Boyolali, Jawa Tengah. Pada sejarah perusahaan penulis memberikan gambaran bahwa PT. Eco Smart Garment Indonesia sendiri diresmikan pada tanggal 26 Agustus 2015 oleh Menteri Perindustrian pada saat itu ialah Saleh Husin bersama dengan jajaran Board of Director (BOD) dari PT. Pan Brothers Tbk & Group serta jajaran Pemerintahan Kabupaten Boyolali.

Motto dari PT. Eco Smart Garment Indonesia adalah: *“Clothing The World With Indonesian Heart”* yang bermakna Membajui Dunia Dengan Produk - produk yang dihasilkan oleh orang Indonesia dan dikerjakan dengan sepenuh hati.

#### **Karakteristik Responden:**

1. Berdasarkan Jenis Kelamin  
Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia berjenis kelamin Perempuan sebesar 57 %.
2. Berdasarkan Usia  
Hasil karakteristik responden berdasarkan dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia berusia 20 hingga 30 Tahun sebesar 52%.
3. Berdasarkan Masa Kerja.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia memiliki masa kerja 4 hingga 10 tahun sebesar 39%
4. Berdasarkan Pendidikan.  
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan

PT. Eco Smart Garment Indonesia memiliki pendidikan SMA/SMK sebesar 48%.

#### **Deskripsi Variabel**

1. Variabel Beban Kerja (X1) Diperoleh hasil bahwasanya mayoritas responden merasa puas terhadap beban kerja yang diberikan oleh PT. Eco Smart Garentment Indonesia di Sambi, Boyolali dengan mendapatkan pernyataan paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju terdapat pada indikator kondisi pekerjaan nomor 8 sebesar 25.51%. (Keamanan saya dalam bekerja terjamin karena dilengkapi dengan APD dan peralatan lengkap).
2. Variabel lingkungan kerja (X2) Diperoleh hasil bahwasanya mayoritas responden merasa puas terhadap Lingkungan kerja yang diberikan oleh PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambi, Boyolali dengan pernyataan paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju pada indikator kesempatan untuk maju nomor 4 sebesar 36.73%. (Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja dengan menunjukkan hasil kerja yang terbaik).
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) Diperoleh hasil bahwasanya mayoritas responden merasa puas terhadap kinerja kerja yang diberikan oleh PT. Eco Smart Garentment Indonesia di Sambi, Boyolali dengan pernyataan paling mendominasi dalam pernyataan sangat setuju terdapat pada indikator ketepatan waktu nomor 2 sebesar 18.37%. (Standar perusahaan atau SOP yang dijalankan membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif).

#### **Hasil Uji Instrumen**

Adapun uji instrumen dilakukan dengan 2 pengujian yaitu Uji Validitas & Reliabilitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	Validitas		Kepercayaan	Kepercayaan
			Elimasi	Etalab		
1	Reaksi Kapasitas	Pernyataan 1	0,517	0,198	0,741	Valid
		Pernyataan 2	0,301	0,198		
		Pernyataan 3	0,727	0,198		
		Pernyataan 4	0,634	0,198		
		Pernyataan 5	0,754	0,198		
		Pernyataan 6	0,303	0,198		
		Pernyataan 7	0,423	0,198		
2	Lingkungan Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,617	0,198	0,782	Valid
		Pernyataan 2	0,377	0,198		
		Pernyataan 3	0,435	0,198		
		Pernyataan 4	0,731	0,198		
		Pernyataan 5	0,61	0,198		
		Pernyataan 6	0,85	0,198		
		Pernyataan 7	0,712	0,198		
3	Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,28	0,198	0,741	Valid
		Pernyataan 2	0,515	0,198		
		Pernyataan 3	0,087	0,198		
		Pernyataan 4	0,019	0,198		
		Pernyataan 5	0,511	0,198		
		Pernyataan 6	0,633	0,198		
		Pernyataan 7	0,512	0,198		

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas data (r-hitung) lebih besar dari r tabel yang berarti setiap butir kuesioner tersebut adalah valid. Dan hasil reliabilitas data menyatakan bahwa nilai *cornbachalpa* lebih besar dari 0,60 (>0,60) berarti setiap butir kuesioner tersebut adalah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Tabel 2  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,70939543	
	Std. Deviation	0,061	
	Most Extreme Differences	Positive	0,033
	Negative	-0,061	
	Test Statistic		0,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,0044	

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi menggunakan uji Satu Sampel *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,200 atau lebih besar dari  $\alpha$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3  
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	beban kerja	0,181	2,066
	lingkungan kerja	0,484	2,066

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa nilai Variance Inflation factor (VIF) kedua variabel yaitu 2.066 < 10, dan untuk nilai tolerance sebesar 0.484 > 0.10 sehingga tidak ada multikolinieritas antar variabel independen.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.**

Tabel 4  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4,199	2,640	1,590	0,114
	BEBAN KERJA	0,259	0,120	0,207	2,066
	LINGKUNGAN KERJA	0,610	0,104	0,581	3,339

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Nilai koefisien yang ada pada tabel di atas dapat dihasilkan persamaan:

$$Y = a + b1X1+b2X2+b3X3+e$$

$$Y = 4,199 + 0,259X_1 + 0,610X_2 + e$$

Arti dari persamaan linier tersebut adalah sebagai berikut:

1. Constant= 4,199 menyatakan bahwa jika variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan akan

meningkat 4,199.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,259 X1 berarti jika nilai variabel beban kerja meningkat satu satuan kinerja karyawan meningkat 0,259. Koefisien bernilai positif antara beban kerja dan kinerja karyawan menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,610 X2 berarti jika nilai variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan kinerja karyawan meningkat 0,610. Koefisien bernilai positif antara beban kerja dan lingkungan kerja menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Uji t Statistik (Uji Parsial)

Dengan membandingkan bilamana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t < 0,05$ , maka semua variabel bebas yaitu beban kerja (x1) dan lingkungan kerja (x2) secara parsial dan signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja karyawan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 5  
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Independent Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	T		
1. (Constant)	1.144	0.090		1.195	0.114	
2. BEBAN KERJA	0.259	0.026	0.200	2.160	0.037	
3. LINGKUNGAN KERJA	0.610	0.031	0.502	3.934	0.000	

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan distribusi nilai t-tabel pada diperoleh dengan mencari nilai Level of significant ( $\alpha$ ) = 0,05 dibagi dua =0.025 dan derajat kebebasan  $df=n - k - 1$  atau  $df = 98-3-1= 95$  ("n" adalah jumlah sampel dan "k" adalah variabel independen), maka diperoleh t-tabel = 1.985. Nilai signifikan variabel beban kerja **0,042 < 0,05** dan nilai signifikan variabel

lingkungan kerja sebesar **0,000 < 0,05**, hal ini berarti bahwa semua variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Nilai perbandingan  $t_{hitung}$  variabel beban kerja **2.060 > 1.985** dan nilai perbandingan variabel lingkungan

### Uji F Statistik (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan atau tidak. Jika nilai F hitung  $> F_{tabel}$  atau nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7  
Hasil Uji F

ANOVA*						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.695.451	2	847.726	58.204	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.334.581	95	14.049		
	Total	3.030.032	97			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan distribusi nilai t-tabel pada diperoleh dengan mencari Berdasarkan distribusi nilai t-tabel pada diperoleh dengan mencari nilai Level of significant ( $\alpha$ ) = 0,05 dan derajat kebebasan  $df= n - k$  atau  $df = 98-2= 96$  ("n" adalah jumlah sampel dan "k" adalah variabel independen), maka diperoleh F-tabel = 3.09. Nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini berarti bahwa semua variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Nilai  $F_{hitung}$  adalah 58,204 dan  $F_{tabel}$  adalah 3,09 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (**58,204 > 3,09**). Dalam hal ini kesimpulan yang diperoleh adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini berarti bahwa semua variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja secara serentak atau simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).**

Tabel 8  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.	.742 <sup>a</sup>	.551	.541	3.14824	1.902

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 5.13, maka diperoleh hasil Adjusted R Square sebesar **0,541 (54,1%)**, ini berarti bahwa variable beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Eco Smart Indonesia di Sambi Boyolali berkontribusi sangat kuat, yaitu sebesar **54,1%** dan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan yang menjadi Responden PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambi, Boyolali mayoritas berjenis kelamin perempuan, usia karyawan mayoritas antara 21 hingga 30 tahun, memiliki masa kerja 4 hingga 10 tahun, mayoritas adalah lulusan pendidikan tingkat SMA atau SMK.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambi, Boyolali, dan pengaruh tersebut bernilai positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,060 lebih besar nilai  $t_{tabel}$  1,985 ( $,060 > 1,985$ ).
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambi, Boyolali dan pengaruh tersebut bernilai positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya

- sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Nilai  $t_{hitung}$  (5,889) >  $t_{tabel}$  (1,985).
4. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambi, Boyolali, dan pengaruh tersebut bernilai positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,000 (<0,05). Nilai  $F_{hitung}$  (58,204) >  $F_{tabel}$  (3,09). Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambi, Boyolali.

**Saran**

1. Bagi pihak Perusahaan PT. Eco Smart Garment Indonesia di Sambi, Boyolali, diharap perusahaan senantiasa memperhatikan setiap target yang diberikan kepada setiap karyawan, selalu memberikan beban kerja sesuai dengan standar pekerjaan masing-masing dan diharapkan selalu rata dalam pembagian tugas, dan memperhatikan kebijakam promosi dan pemberian kompensasi yang sebanding dengan tugas tanggung jawab.
2. Bagi peneliti selanjutnya peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggali atau menambah variabel-variabel dalam penelitian yang belum diuji dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompendasi dan lain-lain

**DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, Malayu . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT.Bumi Aksara.  
 Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.  
[https://www.google.co.id/search?q=Menurut+Arika+\(2011\)%2C+tubuh+manusia+dirancang+untuk+dapat+melakukan+aktivitas+pekerjaan+sehari+&dq=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.co.id/search?q=Menurut+Arika+(2011)%2C+tubuh+manusia+dirancang+untuk+dapat+melakukan+aktivitas+pekerjaan+sehari+&dq=chrome&ie=UTF-8)  
 Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses.  
 Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- Paramitadewi, Kadek Ferrania. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, E Jurnal 2017:
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: Salemba Empat Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutoyo (2016), *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*, e Jurnal Katalogis.
- Tarwaka (2011), *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Gelora.