

## Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores

Yustina Olivia Da Silva<sup>1</sup>, Pipiet Niken Aurelia<sup>2</sup>, Martha Edellya<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Nusa Nipa, Jln. Kesehatan No. 03 Maumere, [oliviayunda@gmail.com](mailto:oliviayunda@gmail.com)

Diterima 28 Januari 2021, disetujui 29 April 2021, diterbitkan 30 April 2021

Pengutipan: Da Silva, Y.O, Aurelia, P.N, Edellya, M.(2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, Vol 11, No 2, Hal 139-150, Oktober 2021

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat kinerja karyawan melalui beban kerja dan lingkungan kerja. Desain penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Analisis data dalam penelitian adalah deskriptif dan inferensial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan 0,914. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} < t_{tabel}$  0,109 < 2,026). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  5,147 > 2,026). Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja da terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur.

**Kata Kunci:** beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

### ABSTRACT

*The population of this research was all the employees which consist Of 99 persons. Purposive sampling technique was applied, where the samples as data sources were taken from certain considerations, which are inclusion and exclusion criteria. From those criteria, there were 40 employees taken as a sample. Interview by using questionnaire and direct observation were used by the researcher in obtaining the data needed, while in analyzing the data, the researcher used descriptive and inferential. The results of this research showed that workload did not significantly affect employee performance (the value of  $t_{count}$  with level of significance 0,914. The significance value was higher than the level of alpha used 5% (0,05,  $t_{count} < t_{table}$  0,109 < 2,026). Working environment had a significant effect on employee performance (the value of  $t_{count}$  with level of significance 0,000). The significance value was lower than level of alpha used 5% (0,05) ,  $t_{count} > t_{table}$  5,147 > 2,026. There is no significant impact between workloads on employee performance at PT. Karya Cipta Buana Santosa in Maumere Flores East Nusa Tenggara. There is a significant influence between the work environment and the performance of employees at PT. Karya Cipta Buana Santosa in Maumere Flores East Nusa Tenggara.*

**Keyword(s):** workload, working environment, employee performance

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja organisasi di segala bidang. Ketika globalisasi berlangsung, maka kesejahteraan ekonomi perusahaan akan semakin dipengaruhi oleh kekuatan pasar global. Terjadinya persaingan dalam dunia bisnis tidak bisa dihindarkan lagi. Bahkan persaingan tersebut kian hari kian bertambah ketat. Boleh dikata, tidak ada produk atau jasa yang dipasarkan tanpa melewati area persaingan. Terlebih pada zaman globalisasi seperti ini, semakin banyak perusahaan asing yang masuk ke Indonesia (Simangunsong, 2019).

Indonesia dituntut mampu bersaing secara profesional pada skala dunia (global) agar dapat bertahan dan berkembang mengingat bahwa globalisasi pasar dan kompetisi menciptakan suatu perubahan yang sangat besar. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja organisasi agar tetap bersaing meningkatkan produksinya.

Kinerja organisasi merupakan sebuah alat ukur untuk menilai dan mengevaluasi berhasil atau tidak tujuan organisasi (Adityawarman, 2015). Setiap organisasi perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawan bekerja sungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kurniawan (2013) Kinerja organisasi suatu perusahaan mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Organisasi yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif mereka.

PT. Karya Cipta Buana Sentosa adalah salah satu pemasaran, penjualan, dan pendistribusian ikan hasil tangkapan para nelayan Flores, khususnya Kabupaten Sikka. Selain untuk konsumsi lokal, ikan yang dihasilkan juga dapat didistribusikan ke luar daerah maupun di ekspor untuk dikonsumsi dalam negeri. PT. Karya Cipta Buana Sentosa mendapatkan kepercayaan bisa bekerja sama dengan Bea Cukai Maumere dalam mendorong kegiatan ekspor di wilayah Flores sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat Flores.

**Tabel 1.** Data Capaian Kinerja PT. Karya Cipta Buana Sentosa Tahun 2019

No	Indikator	Target	Realisasi	%
1	Meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan dalam pencapaian target penjualan ikan.	140	80	57,14%
2	Meningkatkan penerapan jaminan mutu produksi dalam segala rangkain kinerja karyawan.	40	20	50%
3	Perbaikan sanitasi lingkungan di sekitar perairan pelabuhan pendaratan ikan.	50	30	60%
4	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan SDM industri pengolahan ikan skala kecil untuk menggunakan teknologi atau peralatan yang lebih baik.	140	50	35,71%
5	Penyediaan peralatan dan teknologi tepat guna yang mendukung terjaminnya mutu ikan selama transportasi, termasuk untuk penyimpanan dan pendinginan ikan di kapal.	20	15	75%
6	Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik.	10	10	100%
7	Meningkatnya kualitas manajemen kinerja.	8	6	75%
8	Meningkatnya pemerataan kesempatan kerja.	20	15	75%

*Sumber Data: PT. Karya Cipta Buana Sentosa 2019*

Dari tabel 1. Capaian Kinerja PT. Karya Cipta Buana Sentosa Tahun 2019 diatas terlihat ada beberapa indikator yang target dan realisasinya tidak sesuai yaitu : meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan dalam pencapaian target penjualan ikan tidak mencapai realisasi dengan memperoleh nilai capaian 57,14%, meningkatkan penerapan jaminan mutu produksi dalam segala rangkain kinerja karyawan pada tahun 2019 tidak mencapai realisasi dengan memperoleh nilai capaian 50%, perbaikan sanitasi lingkungan di sekitar perairan pelabuhan pendaratan ikan pada tahun 2019 tidak mencapai realisasi dengan memperoleh nilai capaian 60%, peningkatan pengetahuan dan keterampilan SDM industri pengolahan ikan skala kecil untuk menggunakan teknologi atau peralatan yang lebih baik pada tahun 2019 tidak mencapai realisasi dengan memperoleh nilai capaian 35,71%.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah peningkatan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi target kinerja organisasi tidak tercapai adalah Sumber Daya Manusia (Bimba & dkk, 2017:61). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting bagi setiap perusahaan, dapat dikatakan bahwa karyawan menjadi penentu terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan (Donny dan Grace, 2019:179).

Simanjuntak (2011:2) menyatakan bahwa kinerja organisasi suatu perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu. Dengan demikian tidak tercapainya target perusahaan sebesar 100% menunjukkan kinerja semua karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa belum maksimal sesuai target yang sudah ditetapkan sehingga perlu ditingkatkan kinerjanya. Mahmudi (2005:21) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental dan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut hasil wawancara dengan manajer *Human Resources Departement* (HRD) masalah yang memicu penurunan kinerja organisasi yaitu pekerjaan yang menumpuk dan tidak terselesaikan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan. Pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik berdampak negatif dan buruk terhadap faktor kinerja organisasi terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan. Masalah penurunan kinerja organisasi lainnya yaitu karyawan sulit untuk mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan karena target yang ada di dalam perusahaan selalu berubah-ubah sesuai dengan order produksi yang masuk di perusahaan

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu yang telah ditentukan oleh pimpinan/atasan dilihat dari bagaimana kondisi pekerjaannya, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai (Yuliya dkk, 2019:2813). Beban kerja menjadi persoalan yang perlu diperhatikan bagi perusahaan terutama kaitannya dengan kinerja, karena beban kerja yang berlebihan akan berdampak pula terhadap hasil kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan terutama dari berbagai kondisi fisik, emosional dan mental.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:41). Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi partisipan adalah sebanyak 40 orang karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### *Wawancara*

Pengumpulan data mengajukan pertanyaan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai masalah yang sedang diteliti (Wijaya, 2013:55). Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara terhadap manajer dan karyawan.

#### *Kuisisioner*

Kuesioner adalah pertanyaan formal secara konsisten yang ditunjukkan untuk memperoleh informasi dari responden (Wijaya 2013:56). Dalam penelitian ini kuesioner diberikan langsung kepada responden dan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survey dan pertanyaan yang kurang dipahami

responden. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi- dimensi dan kontruk-kontruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian

### *Observasi*

Observasi adalah teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dengan melihat dan mengamati secara langsung perilaku karyawan. Dalam penelitian ini melakukan pengamatan dalam hal mengukur tingkat beban kerja dan kondisi lingkungan kerja pada saat proses produksiiikan.

### **Teknik Analisis Data**

Data hasil penelitian perlu dianalisis untuk disajikan menjadi suatu hasil penelitian. Analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah karena dengan analisis data tersebut dapat diberikan arti dan makna, agar data itu berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif presentase. Deskriptif presentase ini diolah dengan cara frekuensi di bagi dengan jumlah responden dikali 100 persen, seperti dikemukakan Sudja (2001:129) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Presentase

F = Frekuensi

N = Jumlah responden 100% = Bilangantetap

Adapun angka yang dimasukan ke dalam rumus presentase di atas merupakan data yang diperoleh dari hasil jumlah responden atas pertanyaan yang diajukan.

**Tabel 2.** Pencapaian Skor Maksimum Untuk Persepsi Responden

No	Kategori	Persentase Pencapaian Skor Maksimum
1	Sangat tidak baik/sangat rendah	>25-40
2	Kurang baik/rendah	>40-55
3	Cukup baik/cukup tinggi	>55-70
4	Baik/tinggi	>70-85
5	Sangat baik/sangat tinggi	>85-100

*Sumber : Levis (2013:173)*

Sedangkan analisis inferensial dalam penelitian ini menggunakan uji regresi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Beban kerja terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4.** Hasil analisis Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Sub Indikator	Persepsi	Kategori
Saya puas dengan kesesuaian pekerjaan yang saya terima dengan keinginan/kemauan saya.	61,25	Cukup baik
Saya puas dengan kesesuaian tugas pekerjaan saya saat ini dengan keahlian dan pengalaman saya.	71,25	Baik
Saya bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	73,75	Baik
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	68,12	Cukup baik
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	61,25	Cukup baik
Target yang harus saya capai sudah sesuai dengan kemampuan saya.	55,62	Cukup baik
Persepsi & Kategori Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )	65,21	Cukup baik

*(Sumber : hasil olah data)*

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai persepsi responden untuk variabel beban kerja ( $X_1$ ) adalah 65,21. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “**Cukup baik**”. Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) perlu ditingkatkan agar bisa mencapai baik ataupun sangat baik.

Tabel 5. Hasil analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Sub Indikator	Persepsi	Kategori
Susana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada.	73,75	Baik
Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik	72,5	Baik
Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik	74,37	Baik
Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan	69,37	Cukup baik
Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya.	65,0	Cukup baik
Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja karyawan.	66,25	Cukup baik
Persepsi & Kategori Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	70,20	Baik

(Sumber : hasil olah data)

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai persepsi responden untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah 70,20. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “**Baik**”. Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) perlu ditingkatkan agar menjadi puas dan sangat puas.

Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) ini terdiri dari 6 pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pernyataan kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik dan nilai terendah adalah pernyataan Fasilitas yang tersedia sudah mendukung



kelancaran kinerjasaya. Pengertian beban kerja menurut Munandar (2001:383) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit “kuantitatif” yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit “kualitatis”, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan daristres.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,914. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $0,109 < 2,026$ , maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menerima hipotesis nol ( $H_o$ ), bahwa secara parsial Variabel beban kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, dan Rita N. Taroreh (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Menurut Alex S. Nitisemito (2008:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada

karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $5,147 > 2,026$ , maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_o$ ), bahwa secara parsial Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewel, dan Rita N. Taroreh (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja

karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Pendapat lain dikemukakan oleh Simanjuntak (2011:2) bahwa kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,331 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewel, dan Rita N. Taroreh (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adityawarman. Y, Sanim. B. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

Jurnal Manajemen dan Organisasi.  
<https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>

Agus, D. (2004). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press.

Ahmad, Y, Bernhard, T, & Taroreh, R.N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado* .Jurnal EMBA. Volume 7. No 3.

Andriani, M. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* : Jurnal Stindo Profesional. Volume V. Nomor 1.

Prasetya, A.A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah. Yogyakarta.

Anwar, P.M. (2006). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. Hal. 67.

Anwar, P.M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Buku Kita.

Anwar, P.M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.