

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta

Syafitriyani*¹, Natal Indra²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

syafitriyani51@gmail.com*¹, natal.nia@bsi.ac.id²

Alamat : Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Korespondensi penulis : syafitriyani51@gmail.com*

Abstract. *Employee performance is very important for the success of an agency because it determines whether the agency will succeed in achieving its goals or not. This study uses a quantitative approach to investigate the effect of workload and work environment on employee performance at the DKI Jakarta Provincial Environmental Agency. Data was collected through questionnaires, with 70 employees of the DKI Jakarta Provincial Environmental Agency as respondents. Using SPSS 24, the results of the analysis show that by 66.5%, workload and work environment have a simultaneous influence on employee performance and the rest is influenced by other factors not examined in this study.*

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi keberhasilan suatu instansi karena menentukan apakah instansi tersebut akan berhasil mencapai tujuannya atau tidak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menyelidiki pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dengan 70 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta sebagai responden. Dengan menggunakan SPSS 24, hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 66,5%, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya yang paling berharga dalam bisnis apapun adalah sumber daya manusianya, yang terdiri dari individu-individu yang saling mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama dan yang memikul tanggung jawab untuk memastikan kesuksesan jangka panjang dengan menyediakan sumber daya manusia berkualitas tinggi bagi organisasi. Sumber daya manusia yang dapat membuat pegawainya menjadi lebih keras dalam bekerja dan berusaha mencapai target yang ditentukan seringkali membuat pegawai tersebut merasa terbebaskan dengan banyaknya tugas-tugas yang diberikan dengan waktu terbatas.

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) menjelaskan bahwa jumlah pekerjaan yang berlebihan merupakan suatu proses atau aktivitas yang dapat menimbulkan stres pada seseorang, dengan tuntutan atau beban kerja yang dirasa terlalu tinggi itulah biasanya dapat membuat pegawai tersebut mudah stress, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tidak mencukupi dapat menyebabkan kurangnya dorongan dan kegagalan

untuk meningkatkan keterampilan. Oleh karena itu, pentingnya untuk menjaga keseimbangan antara beban kerja yang dimiliki dan kemampuan yang pegawai itu sendiri dalam menghadapinya.

Menurut Simanjuntak dalam (Karina et al., 2020) “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”, lingkungan kerja ialah tempat dimana seorang pegawai bekerja sama dalam proses meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Ketika pekerja berada dalam lingkungan kerja yang dirasa nyaman dan aman, mereka dapat bekerja secara maksimal. Pegawai yang senang dengan pekerjaannya akan merasa nyaman berada di sana dan memanfaatkan jam kerjanya dengan baik. Namun, kinerja karyawan dapat menurun jika tempat kerja tidak sesuai.

Menurut Mangkunegara dalam (Hairudinor1 et al., n.d.) menjelaskan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, untuk meningkatkan kinerja pegawai hal yang harus diperhatikan adalah beban kerja baik secara fisik ataupun mental”. Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal maka sebuah instansi harus memperhatikan bagaimana kondisi dari sumber daya manusianya itu sendiri karena sumber daya yang berkualitas biasanya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik serta memajukan suatu instansi atau perusahaan.

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta adalah unsur pelaksana penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup. Banyaknya permasalahan yang ada mengenai lingkungan hidup membuat dinas membuat kebijakan baru serta penambahan proyek yang ada sehingga hal tersebut bisa menambah beban kerja pegawai, dengan tuntutan tinggi sering kali mereka bekerja di lingkungan kerja kurang mendukung. Dengan adanya hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja dapat menimbulkan sebuah tantangan tersendiri bagi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta . Ketika pegawai dihadapkan pada beban kerja yang berat dengan waktu penyelesaian yang ketat sering kali tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memadai, seperti kurangnya sumber daya atau infrastruktur yang diperlukan. Kinerja mereka dapat terganggu secara signifikan. Hal ini dapat mengakibatkan hasil pekerjaan yang kurang akurat atau lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja ialah sebuah total pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada seorang pekerja atau organisasi yang mempunyai batas waktu penyelesaiannya. Menurut (Rochman & Ichsan, 2021) “Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus segera diselesaikan oleh pemegang jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu”. Maka dapat disimpulkan jika beban kerja seorang pegawai tersebut tidak sebanding dengan keterampilan dan bakat yang dimiliki mereka nantinya akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu kinerja mereka di masa depan.

Dari hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh (Fransiska & Tupti, 2020), (Jodie Firjatullah et al., 2023) (Asriani et al., 2018) menunjukkan bahwa ada sebagian pengaruh beban kerja terhadap kinerja. maka hipotesis yang sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut (Edward & Purba, 2020) mengidentifikasikan “lingkungan kerja merupakan sebuah tempat dimana seorang pegawai menjalankan pekerjaannya serta kondisi kerja pegawai tinggal dan bekerja bersama sama dan berlangsung lama dan menghasilkan tindakan yang berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan bekerja”. Menurut (Effendy & Fitria, 2019) mengatakan bahwa “lingkungan kerja ialah keterlibatan kerja langsung dengan orang-orang yang menduduki jabatan lebih tinggi, setara, atau lebih rendah”.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sebuah tempat beraktivitas yang berisi sekumpulan orang yang mempunyai jabatan dan memiliki satu tujuan yang sama serta mencapai keberhasilan suatu organisasi, Perusahaan atau instansi serta karyawan akan mendapatkan keuntungan dari terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Berdasarkan hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Astutie, 2018), (Asriani et al., 2018) yang menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta.

Kinerja Pegawai

Menurut (Dr. Kasmir, 2019) dalam bukunya “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Menurut mangkunegara dalam (Gerung et al., 2022) menyimpulkan bahwa “Kinerja merupakan suatu hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pengertian yang dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah segala hasil perolehan seseorang dalam usahanya memenuhi tanggung jawab dan menyelesaikan tugasnya di dalam sebuah instansi atau perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Berdasarkan hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh (Surijadi & Musa, 2020), (Aulliya, 2022), (Fransiska & Tupti, 2020) yang menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja.

H3 : Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh hasil secara statistik antar variabel yang diteliti. Dengan menggunakan populasi sebanyak 232 pegawai dan menggunakan 70 sampel dari perhitungan menggunakan rumus slovin dengan penarikan sampel yang ditolerir sebesar 10 %. Teknik analisis data meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik (Normalitas dan Multikolinearitas) dan uji hipotesis. Data yang telah dikumpulkan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 24.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data melalui angket (Kuesioner) dan Studi Perpustakaan (Library Research) dengan rentang waktu penelitian 1 bulan yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta, adapun hasil analisis data sebagai berikut:

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1	0.576	0.235	VALID
	X2	0.635	0.235	VALID
	X3	0.486	0.235	VALID
	X4	0.618	0.235	VALID
	X5	0.633	0.235	VALID
	X6	0.455	0.235	VALID
	X7	0.469	0.235	VALID
	X8	0.429	0.235	VALID
	X9	0.510	0.235	VALID
	X10	0.427	0.235	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X11	0.529	0.235	VALID
	X12	0.373	0.235	VALID
	X13	0.409	0.235	VALID
	X14	0.502	0.235	VALID
	X15	0.508	0.235	VALID
	X16	0.532	0.235	VALID
	X17	0.528	0.235	VALID
	X18	0.557	0.235	VALID
	X19	0.478	0.235	VALID
	X20	0.500	0.235	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.390	0.235	VALID
	Y2	0.695	0.235	VALID
	Y3	0.604	0.235	VALID
	Y4	0.775	0.235	VALID
	Y5	0.714	0.235	VALID
	Y6	0.654	0.235	VALID
	Y7	0.544	0.235	VALID
	Y8	0.520	0.235	VALID
	Y9	0.624	0.235	VALID
	Y10	0.655	0.235	VALID

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Maka dapat digunakan jika hasil pengukuran item pernyataan sah atau valid (Sugiyono, 2019). Berdasarkan hasil tabel pengujian validitas dapat dikatakan valid karena nilai rhitung > rtabel (0.235).

2. Uji Reliabilitas

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.700	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.640	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.834	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat ditemukan bahwa setiap variabel memiliki hasil nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 (Imam Ghazali, 2018), artinya semua variabel dikatakan reliabel dan dapat digunakan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Table 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74883184
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.041
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menunjukkan bahwa model penelitian terdistribusi normal (Sugiyono, 2019). Jika diketahui nilai asymp sig sebesar $0,200 > 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Table 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Beban Kerja (X1)	0.420	2.383	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.420	2.383	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas maka ditemukan bahwa nilai tolerance X1 $0.420 > 0.100$ dan nilai X2 $0.420 > 0.100$. begitupun dengan nilai VIF X1 $2.383 < 10.00$ dan X2 $2.383 < 10.00$ maka dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Table 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.709	2.758		3.521	.001
Beban Kerja	.354	.097	.393	3.657	.001
Lingkungan Kerja	.427	.095	.482	4.478	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel beban kerja (X1) adalah 3.657 dan signifikansi (sig) sebesar $0.001 < 0.05$, Begitu juga variabel lingkungan kerja (X2) adalah 4.478 dan signifikansi (sig) sebesar $0.00 < 0.05$, menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji F (Simultan)

Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1082.402	2	541.201	69.549	.000 ^b
	Residual	521.369	67	7.782		
	Total	1603.771	69			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f sebesar 69.549 dengan derajat kebebasan (df) 2 dan 69, serta signifikansi (sig) sebesar 0.00. maka model regresi memenuhi kriteria dan dapat dipergunakan untuk memprediksi pengaruh dari Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Table 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.665	2.790

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R²) dari ringkasan model, diperoleh nilai sebesar 0.665 atau 66.5%. Ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berkontribusi sebesar 66.5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini mempengaruhi sisa variabilitasnya.

Implikasi Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan dengan uji t yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3,657 > T_{tabel}$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.. Beban kerja yang terlalu tinggi cenderung bisa menurunkan kinerja pegawai karena tingkat stress dan kelelahan dalam bekerja. Hal ini mengharuskan adanya evaluasi secara rutin mengenai beban kerja agar tetap memastikan adanya keseimbangan antara kapasitas dan tanggung jawab kerja, dengan dikelolanya beban kerja secara baik dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh uji t yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,478 untuk lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.. Hal ini perlu diperhatikan kembali untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik maka harus menciptakan budaya kerja yang mendukung, fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman serta hubungan interpersonal yang baik secara signifikan bisa meningkatkan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan kesimpulan yaitu variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. serta beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Melalui penelitian ini penulis mempunyai beberapa saran yaitu, Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta diharapkan dapat memperhatikan tugas yang dijalankan dengan

mengadakan evaluasi terhadap beban kerja serta bisa melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan efisiensi & efektivitas kerja. Dan diharapkan dinas bisa meningkatkan lagi kualitas lingkungan kerja yang nyaman dengan menyediakan berbagai fasilitas yang memadai serta menjadi pendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai, menjaga kestabilan suhu udara, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). *Jurnal Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja*. 2(2), 58–69.
- Astutie, C. S. A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Knerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. 1–26.
- Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak–Otak Cv. Kembar Jaya). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 14–15.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67976>
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1552–1563.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1084>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Hairudinor1, Humaidi3, S. U., & 1. (n.d.). *dm_jab,+Haerudin+48-54*.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA* (Vol. 2, Issue 1). <https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>
- Prof.H.Imam Ghozali, M. P. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATIF DENGAN PROGRAM IBM SPSS 25*. Badan Penerbit - Undip .
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Sugiyono, P. D. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN RND*. Bandung: Penerbit Alfabeta.