

The Influence Of Workload And Work Environment On Employee Performance In The Election Supervisory Agency Lebong District

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong

Alpin¹⁾; Siti Hanila²⁾; Yudi Irawan Abi³⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ alpin8083@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 September 2023]

Revised [24 Oktober 2023]

Accepted [06 November 2023]

KEYWORDS

Beban Kerja,
Lingkungan Kerja dan
Kinerja

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental selain itu lingkungan kerja juga harus diperhatikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong. Sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong sebanyak 32 orang yang terdiri dari 10 orang ASN dan 22 orang honorer. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 18,535 - 0,037X_1 + 0,583 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel beban kerjadan lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,297. Hal ini berarti bahwa X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 29,7% sedangkan sisanya 70,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel beban kerjadan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of workload and work environment on employee performance at the General Election Supervisory Board in Lebong Regency. The sample in this study was all employees at the Election Supervisory Board for Lebong Regency as many as 32 people consisting of 10 civil servants and 22 honorary people. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression analysis showed $Y = 18.535 - 0.037X_1 + 0.583 X_2$, this illustrates a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (workload) and X_2 (work environment) on performance (Y). Means that if the workload and work environment variables increase, performance will increase. The magnitude of the coefficient of determination is 0.297. This means that X_1 (workload) and X_2 (work environment) have an effect on performance (Y) of 29.7% while the remaining 70.3% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the t test at a significance level of 0.05 explained that partially the workload and work environment variables had a significant influence on the performance variables of the Election Supervisory Board for Lebong Regency. The results of the F test at a significance level of 0.05 explain that the workload and work environment variables have a simultaneous (together) influence on performance at the General Election Supervisory Board of Lebong Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini ialah pegawai, pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2014:27).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang beratnya

hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga Nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2016:122).

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Tanjung, 2016:19).

Dari uraian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dapat saya simpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana pegawai dapat bekerja secara optimal yang dimana pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2016:13) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong merupakan sebuah instansi yang membantu pemerintah dalam pemilihan umum. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai badan pengawas pemilihan umum seluruh pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi karena berhubungan dengan suksesnya pemilihan umum yang harus dilakukan. Dalam bekerja tentunya pegawai dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan juga lingkungan kerja yang tidak konsisten karena harus mengawasi diberbagai tempat pemilihan.

Fenomena yang terjadi pada saat ini di Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong adalah tingginya beban kerja yang harus dilakukan oleh pegawai karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan tepat waktu dan dalam waktu yang dekat, apalagi pada saat ini menjelang dilaksanakannya pemilihan umum pada tahun 2024 mendatang. Banyaknya tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai akan menjadi beban kerja bagi pegawai. Untuk lingkungan kerja juga banyak hal yang harus dihadapi oleh pegawai karena sebagai seorang pegawai yang bekerja di Bawaslu pegawai dituntut untuk banyak bekerja di lapangan dengan jenis lingkungan kerja yang berbeda-beda sehingga akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja dengan lingkungan kerja yang sama.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Sedangkan Ambar dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai



tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Beban Kerja

Menurut Mardiyanto (2018:43) beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dan juga beban kerja merupakan sesuatu yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu untuk dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara objektif beban kerja dapat diterjemahkan sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah dari keseluruhan aktivitas yang digunakan. Menurut Moekijat (2017: 33) beban kerja merupakan ukuran/patokan yang digunakan oleh seseorang terhadap pernyataan tentang beban dari pekerjaan yang berlebih, ukuran tekanan pekerjaan, serta kepuasan dari pekerjaan tersebut.

Menurut Dessler (2015:89) beban kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah deskripsi dari tugas dalam daftar pekerjaan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, dan kondisi kerja. Tarwaka (2014:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2014:57), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Kemampuan fisik maupun psikologis pekerja harus sesuai dan seimbang pada setiap beban kerja yang diterima seseorang. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik seperti mengangkat dan mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat kemampuan atau keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu yang lainnya.

Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:77), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Nawawi (2013:112) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Mangkunegara : 2015:88).

Menurut Komarudin (2016:231), menyatakan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Kehidupan psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan membawa suatu harapan akan pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Adanya kebutuhan dan keinginan itu mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya. Sedangkan menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2014:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berbagai pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) Versi 21.0. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Correlation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja
- X1 = beban kerja
- X2 = lingkungan kerja
- b_1, b_2 = koefisien korelasi
- a = Nilai konstanta
- e = erorr

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai adjusted R² karena nilai adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

H₀ : b_i = 0, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

H_a: b_i ≠ 0, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

H₀ : b₁ = b₂ = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : b₁ ≠ b₂ ≠ 0, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS Versi 21 maka dapat dilihat hasil uji validitas seperti pada Lampiran. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel (n-2=32-2=30) maka nilai r tabel sebesar 0,361. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
Beban kerja (X1)				
1	X1.1	0,361	0,691	Valid
2	X1.2	0,361	0,837	Valid
3	X1.3	0,361	0,746	Valid
4	X1.4	0,361	0,858	Valid
5	X1.5	0,361	0,835	Valid
6	X1.6	0,361	0,726	Valid
7	X1.7	0,361	0,828	Valid
8	X1.8	0,361	0,729	Valid
9	X1.9	0,361	0,587	Valid
10	X1.10	0,361	0,487	Valid
Lingkungan kerja (X2)				
1	X2.1	0,361	0,694	Valid
2	X2.2	0,361	0,622	Valid
3	X2.3	0,361	0,685	Valid
4	X2.4	0,361	0,686	Valid
5	X2.5	0,361	0,748	Valid

6	X2.6	0,361	0,476	Valid
7	X2.7	0,361	0,739	Valid
8	X2.8	0,361	0,617	Valid
9	X2.9	0,361	0,697	Valid
10	X2.10	0,361	0,378	Valid
Kinerja (Y)				
1	Y.1	0,361	0,485	Valid
2	Y.2	0,361	0,752	Valid
3	Y.3	0,361	0,560	Valid
4	Y.4	0,361	0,373	Valid
5	Y.5	0,361	0,666	Valid
6	Y.6	0,361	0,398	Valid
7	Y.7	0,361	0,582	Valid
8	Y.8	0,361	0,646	Valid
9	Y.9	0,361	0,384	Valid
10	Y.10	0,361	0,532	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa dari 30 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya, reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali kepada subjek yang sama. Pada penelitian ini digunakan teknik perhitungan reliabilitas koefisien Alpha Cronbach, dengan alasan komputasi dengan teknik ini akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil pengujian reliabilitas (Lamiran 6) variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Beban kerja	0,907	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,662	Reliabel
3	Kinerja	0,633	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 8 diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6; yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (andal).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong . Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda (Lampiran 7) dijelaskan pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.535	7.663		2.419	.022
	Beban kerja	-.037	.061	-.096	-1.713	.045
	Lingkungan kerja	.583	.175	.523	3.326	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 9 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 18,535 - 0,037X_1 + 0,583 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 18,535 mempunyai arti bahwa apabila variabel Beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 18,535
2. Pengaruh Beban kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Beban kerja) adalah sebesar $-0,037$, memiliki arah regresi yang negative artinya apabila X_1 (Beban kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) akan mengalami penurunan sebesar $0,037$ kali. Dengan asumsi bahwa nilai X_2 (lingkungan kerja) tidak mengalami perubahan (konstan).
3. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_2 (lingkungan kerja) adalah sebesar $0,583$ dengan arah regresi positif, artinya apabila X_2 (lingkungan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar $0,583$ kali. Dengan asumsi bahwa nilai X_1 (beban kerja) tidak mengalami perubahan (konstan).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi (Lampiran 7) ditentukan dengan nilai R square.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.249	2.899

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

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 10 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar $0,297$. Hal ini berarti bahwa X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar $29,7\%$ sedangkan sisanya $70,3\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F (Lampiran 7) hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 11 berikut.

Tabel 5 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.176	2	51.588	6.139	.006 ^b
	Residual	243.699	29	8.403		
	Total	346.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah $0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong

Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.00 (Lampiran 7) dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.535	7.663		2.419	.022
	Beban kerja	-.037	.061	-.096	-1.713	.045
	Lingkungan kerja	.583	.175	.523	3.326	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Dari hasil perhitungan Tabel 12 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (Beban kerja)
Hasil pengujian untuk variabel X_1 (beban kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (beban kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong .
2. Variabel X_2 (Lingkungan kerja)
Hasil pengujian untuk variabel X_2 (Lingkungan kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (Lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong .

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 18,535 - 0,037X_1 + 0,583 X_2$					
Beban kerja	-0,037	0.096		0,045	Signifikan
Lingkungan kerja	0,583	0.523		0,002	Signifikan
Uji F				0,006	Signifikan
Determinasi			0,297		29,7%

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Beban kerja yang ada di Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong terlihat dari banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan sehingga terpaksa menggunakan jam istirahat untuk menyelesaikan tugas tersebut. Hal lain yang juga menambah beban



kerja pegawai adalah mengerjakan pekerjaan pegawai lainnya yang sedang cuti seperti cuti melahirkan, cuti tahunan maupun cuti karena sakit. Karena pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu maka akan dilimpahkan kepada pegawai yang ada dikantor.

Hasil penelitian mendukung teori yang disampaikan oleh Manuaba (2016:64) bahwa beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah.

Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja yang ditawarkan oleh Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong akan meningkatkan kinerja. Produk-produk perbankan yang ditawarkan oleh Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong memiliki keunggulan masing-masing, sehingga nasabah tetap setia untuk menggunakan produk tersebut. Produk Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong seperti tabungan tabot dan simpeda yang banyak memberikan keuntungan terhadap nasabah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Mangkunegara (2014:105), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Tersedianya semua sarana dan prasana yang dapat menunjang pekerjaan seseorang maka akan meningkatkan rasa kepuasan seseorang dalam bekerja karena mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan instansi. Lingkungan kerja yang nyaman serta sarana dan prasarana kerja yang lengkap akan menciptakan kepuasan kerjabagi para pekerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Samson (2015:89). Sedangkan menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 18,535 - 0,037X_1 + 0,583 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel beban kerja dan lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja.
2. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,297. Hal ini berarti bahwa X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 29,7% sedangkan sisanya 70,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong .
4. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong .

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Beban kerja yang tidak berlebihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian beban kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal.
2. Diharapkan kepada pimpinan Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong untuk dapat meningkatkan suasana kerja yang lebih kondusif dengan cara melengkapi sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alfahmi, Albed. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bkd-Psdm Kabupaten Kaur. *Journal of Indonesian Management*, Vol. 1 No. 3
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arika. 2015. Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol . 26. No. 2*
- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Afabeta
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Komaruddin. 2016. Ensiklopedia Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.
- Manalu, Hernawati. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart Volume IV No.2*
- Mangkunegara,. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mardianto, Adi. 2018, Management Recruitmen. Jakarta, Pinasthika Publisher
- Moekijat. 2017. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Nawawi, Ismail. 2013. Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nitisemito Alex S, 2016, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Prawirosentono, Suryadi. 2014. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- Sari, Oci Purnama. 2019. Hubungan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kinal Kabupaten Kaur. Skripsi Universitas Dehasen Bengkulu
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Setiawan. Agung Dwi. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Subur Teknik Utama di Kota Makassar. Skripsi Universitas Hasanuddin Makasar
- Siagian, S.P. 2014. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Penertbit Rineka Cipta Jakarta.
- Silva. Yustina Olivia Da. 2021. Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Jurnal Gema Wiralodra*, Vol 12, No 1
- Soleh, Ahmad dan Abi, Yudi Irawan. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multi Disiplin Dehasen (MUDE)* Vol. 2 No. 1.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Sutarto. 2016. Buku Ajar Manajemen Pelatihan, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Sutrisno, Edy. 2017. Budaya Organisasi. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Tanjung, Andika Saputra. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Tarwaka. 2014. Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta : Harapan Press.
- Tjiabrata, Fernando Reinhard. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*
- Yulistin, Dinda. 2022. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Penyidik Dit Reskrim Polda Bengkulu. *Journal Ekombis Review*, Vol. 10 Spesial Issue DNU 14 TH