PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN INDONESIA GRESIK (SIG)

Dwi Nurul Faalah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

dwi12nurul@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Gresik (SIG). penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kuantitaif. Obyek pada penelitian ini adalah PT. Semen Indonesia Gresik Bagian Produksi Packing. Sasaran populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah selutuh karyawan PT. Semen Gresik Indonesia Bagian Produksi Packing sejumlah 138 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Koefisien Determinasi. Teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji Simultan (Uji F), Uji Signifikasi Parsial (Uji t). Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerjaa secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Semen Indonesia Gresik.

ABSTRACT

"This study aims to determine the effect of workload, work environment, and work discipline on employee performance at PT. Semen Indonesia Gresik (SIG). This research belongs to the type of quantitative research. The object of this research is PT. Semen Indonesia Gresik, Production Packing Division. The target population and sample in this study are all employees of PT. Semen Gresik Indonesia, Production Packing Division, amounting to 138 respondents. The sampling technique used is the slovin technique. The data collection method used is by distributing questionnaires and conducting interviews. The analysis method used in this study is Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Determination Coefficient. The hypothesis testing technique uses the Simultaneous Test (F Test), and Partial Significance Test (t Test). The results of this study indicate that the workload, work environment, and work discipline variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Workload, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, PT. Semen Indonesia Gresik

PENDAHULUAN

Sumber daya yang ditujukan pada pengetahuan dan keterampilan yang menentukan keberhasilan individu dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan secara optimal. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi, termasuk dalam administrasi publik. Meski didukung oleh sarana dan prasarana yang lebih besar, serta sumber daya keuangan, tugas penyelenggaraan negara tidak dapat terlaksana dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci terpenting yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya.

Masalah manajemen sumber daya manusia yang paling penting yang patut mendapat perhatian organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi

karena keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja itu sendiri. Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka kekuasaan dan tanggung jawabnya sendiri di dalam perusahaan, sedangkan mereka berusaha mencapai tujuan organisasi secara melawan hukum, tanpa melanggar hukum dan melawan hukum. prinsip moral dan etika. Kinerja setiap aktivitas dan setiap individu merupakan kunci untuk mencapai produktivitas. Karena efisiensi adalah hasil dimana orang dan sumber daya organisasi lainnya bekerja sama untuk mencapai hasil akhir berdasarkan tingkat kualitas dan standar yang ditetapkan.

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, sebelumnya bernama PT Semen Gresik (Persero) Tbk, merupakan produsen semen terbesar di Indonesia. Pada tanggal 20 Desember 2012, PT Semen Indonesia (Persero) Tbk resmi berganti nama dari nama sebelumnya PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Diresmikan oleh Presiden pertama Republik Indonesia di Gresik pada tanggal 7 Agustus 1957 dan memiliki kapasitas terpasang 250.000 ton semen per tahun. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka pt semen Indonesia di tuntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan di dalam usaha persemanan di indonseia, sala satunya adalah tenaga kerja. PT Semen gresik Indonesia Berkedudukan di Gresik dengan spesialisasi usaha sebagai distributor bahan bangunan dan jaringan layanan yang terus berkembang dari tahun ke tahun. PT. Semen Gresik Indonesia terletak di Jalan Veteran Gresik, Desa Sidomoro Kecamatan Kebomas Jawa Timur 61122, dengan memiliki jumlah keseluruhan Sumber Daya Manusia saat ini sebanyak 1884 karyawan yang berada di kantor pusat dan kantor cabang.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia Gresik (SIG)**

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dengan segera dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan mampu melakukan sejumlah tugas dan beradaptasi dengannya, itu tidak menjadi beban kerja.

Menurut Munandar (2010), indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus di capai.
2. Kondisi pekerjaan.
3. Standar Pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2015:38) Lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting dari tugas profesional karyawan. Menjaga lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang memotivasi orang untuk bekerja mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Soedarmayanti (2012:159) adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan Antar Rekan kerja
3. Fasilitas kerja

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu keadaan yang memaksa atau mendorong pegawai untuk bertindak dan melakukan segala kegiatan menurut aturan yang telah ditetapkan. Menurut Farida dan Hartono (2016:41) "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya"

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019:194) sebagai berikut:

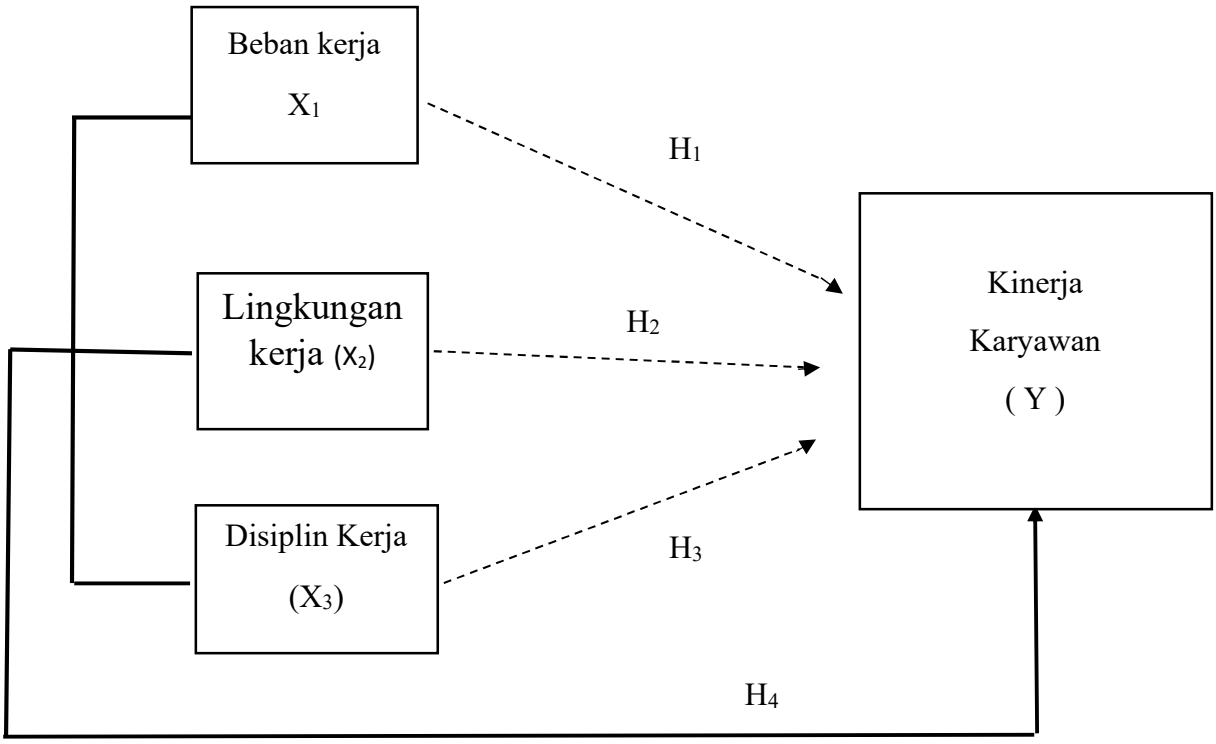
1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Pengunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab
4. Tingkat absensi

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan mendapatkan hasil dari pekerjaan, mengetahui cara kerjanya dan mengetahui cara melakukannya. Mangkunegara (2017) dalam tesis Suwandi Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Waktu (Jangka Waktu)
4. Pengawasan
5. Hubungan antar Karyawan

Kerangka Konseptual



GAMBAR 2.2 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

H1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Gresik

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Semen Indonesia Gresik

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Gresik

H4 : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Gresik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan apakah beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS 16, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.409	5.216		1.420	.159
	TOTAL_BK	-.548	.144	-.233	-3.799	.000
	TOTAL_LK	1.226	.127	.615	9.650	.000
	TOTAL_DK	.717	.132	.350	5.417	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_KK						

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7{,}409 - 0{,}548\ X1 + 1{,}226\ X2 + 0{,}717\ X3 + e$$

1. Nilai konstanta variabel Y menunjukkan angka 7,409 yang artinya angka tersebut mewakili besar kecilnya variabel kinerja karyawan (Y). Dengan beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) yang konstan, maka tingkat kinerja (Y) karyawan adalah sebesar 7,409.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja (X1) menunjukkan angka -0,548 yang berarti beban kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika variabel beban kerja (X1) bertambah satu satuan maka kinerja pekerja menurun (Y) - 0,548. Variabel lain diasumsikan konstan dalam penelitian ini.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) menunjukkan angka 1,226 yang berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika variabel lingkungan kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 1,226. Variabel lain diasumsikan konstan dalam penelitian ini.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,717 yang berarti disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika variabel disiplin kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pekerja (Y) meningkat sebesar 0,717. Variabel lain diasumsikan konstan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang ditentukan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung - 3,799 > nilai t tabel - 1,984 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh antara beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika beban kerja dinaikan oleh perusahaan maka tingkat kinerja karyawan karyawan pun akan semakin menurun.

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu. Ketika seorang karyawan mampu melakukan sejumlah tugas dan beradaptasi dengannya, itu tidak menjadi beban kerja. Namun, jika karyawan tersebut tidak berhasil, tugas dan aktivitas menjadi beban kerja.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018) dengan hasil penelitian menunjkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikasi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung 9,650 > nilai t tabel 1,984 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja akan meningkat.

Sunyoto (2015:38) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dari tanggung jawab pekerjaan karyawan. Dengan menarik perhatian terhadap lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang memotivasi kerja, maka akan mempengaruhi semangat atau antusiasme karyawan dalam bekerja.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh (2019), Riska Nurjanah, Affandi, H. A. (2019), Hana Jauharani, Mahendro Sumardjo (2022), Apfia Ferawati (2017) dan Zulkifli (2022) dengan hasil penelitian menunjkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikasi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung 5,417 > nilai t tabel 1,984 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti ada pengaruh antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja akan meningkat.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor

ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anggi Maharani, Haasrudi Tanjung, Fajar Pasaribu (2022), Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020), Johan, Tina Aristia Saragih, Andre Fitriano (2021), Riska Nurjanah, Affandi, H. A. (2019), Hana Jauharani, Mahendro Sumardjo (2022), Apfia Ferawati (2017) dan Zulkifli (2022) dengan hasil penelitian menunjkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh dari variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperoleh dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 58,876 > F tabel 2,70 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Anggi Maharani, Haasrudi Tanjung, Fajar Pasaribu (2022) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang”.

Apfia Ferawati (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara abadi

Hana Jauharani, Mahendro Sumardjo (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bakrie Pipe Industries”.

Johan, Tina Aristia Saragih, Andre Fitriano (2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga.

Muhammad Harunan Rumoning (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat”

Riska Nurjanah, Affandi, H. A. (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung”.

Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018) dengan judul “Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado”.

Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh (2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado”.

Zulkifli (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba”.