

# **Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik**

Ahmad Taufiqurrahman Asy'ari

FEB, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Jl. Semolowaru No. 45 Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur

Email : [asyariahmad58@gmail.com](mailto:asyariahmad58@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian ini dilakukan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik. Jumlah Sample yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan dengan metode sample jenuh. Data diolah dan dianalisis dengan menggunakan program statistik SPSS versi 16.0, teknik analisis data yang di gunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis agresi linier berganda dan uji koefisien determinasi. Uji hipotesis yang di gunakan adalah uji parsial (t) dan uji simultan (f). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variable beban kerja, insentif, lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera. Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera, variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera, variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera.

**Kata kunci** : Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of workload, incentives, work environment on employee performance. This research was conducted at PT. Multi Prosperous Diamonds in Gresik. The number of samples used in this study were 55 employees using the saturated sample method. The data were processed and analyzed using the SPSS statistical program version 16.0, the data analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and coefficient determination test. The hypothesis test used is the partial test (t) and simultaneous test (f). The results of this study indicate that both simultaneously and partially the variables of workload, incentives, work environment have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Multi Prosperous Diamonds. Workload variable has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Berlian Multi Sejahtera, Incentive variables have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Berlian Multi Sejahtera, the Work Environment variable has a significant positive effect on the performance of employees of PT. Berlian Multi Sejahtera.*

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

## A. PENDAHULUAN

Dunia bisnis pada era millennial saat ini menekankan pentingnya sumber daya manusia dalam pertumbuhan usaha, sehingga pelaku usaha di dorong untuk memperbaiki segala aspek operasional dan sumber daya manusia agar tetap berkembang dan tumbuh, kesuksesan suatu perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yang paling penting adalah sumber daya manusia yang mencakup segala hal mulai dari tingkat produktivitas tertinggi hingga kemampuan untuk mengevaluasi bentuk-bentuk lain dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Bisnis yang berkembang harus memiliki manajemen yang efisien dan efektif untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya.

Menurut Hasibuan (2017) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat mempertahankan keunggulan bersaing, dan memperkuat reputasi perusahaan.

Koesomowidjojo, (2017:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Mangkunegara (2013:89) "Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi."

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016-238) "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai".

Menurut Hamali (2016:88) "Insentif adalah program program kompensasi yang

mengaitkan bayaran dengan produktivas dan kinerja.

Menurut Hasibuan (2017) Insentif adalah sebuah bentuk tambahan balas jasa kepada karyawan yang berprestasi.

Menurut Mahardikrawanto (2013) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab organisasi. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Menurut Kasmir (2018:192) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Dari uraian para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan.

Menurut Setiawan (2014), Kinerja adalah perwujudan perilaku seorang karyawan yang di tampilkan melalui prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu, manusia adalah salah satu komponen penting dalam menghidupkan sebuah perusahaan. Oleh karena itu hal yang harus di dukung dengan kinerja yang baik sebab tanpa kinerja yang baik perusahaan tidak akan mencapai tujuanya.

PT Berlian Multi Sejahtera di Gresik merupakan suatu perusahaan yang memproduksi alat kebersihan seperti, sapu, pel, penebah, sikat cuci, dll, PT Berlian Multi Sejahtera di Gresik telah bermitra dengan

lebih dari 40 Distributor dalam 37 kota dan mampu menciptakan alat kebersihan dengan menggunakan teknologi yang canggih dengan kualitas terbaik.

Berdasarkan wawancara dengan direktur PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik diketahui bahwa kebanyakan karyawan mengalami permasalahan dalam beban kerja yang terlalu berat hal ini mengakibatkan kelelahan pada beberapa karyawan, permasalahan berikutnya yaitu kurangnya insentif pada setiap karyawan sehingga karyawan tidak semangat bekerja lalu permasalahan berikutnya yaitu lingkungan kerja yang di nilai masih kurang sehingga banyak karyawan yang merasa tidak nyaman bekerja.

### **Rumusan Masalah**

- 1) Apakah Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik?
- 2) Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik ?
- 3) Apakah Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik ?
- 4) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik ?

### **Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik
- 2) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik
- 3) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik
- 4) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang obyek yang diteliti maupun untuk dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut. Khususnya mengenai variabel yang diteliti yaitu mengenai pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama peneliti bangku perkuliahan.

### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan masukan pemikiran mengenai masalah yang menyangkut pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik.

## **B. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017) Menurut ilmu atau seni dan bisa mengelola sebuah hubungan serta peran dari seorang karyawan secara efektif, efisien serta mampu membantu untuk mewujudkan visi misi dari perusahaan tersebut maka disebut dengan sumber daya manusia.

Selain itu, Menurut Sedarmayanti (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif dengan merencanakan, menggerakkan dan mengendalikan semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

### **Beban Kerja**

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.

Koesomowidjojo, (2017:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu

beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

### **Insentif**

Insentif merupakan salah satu jenis daya pendorong yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan insentif terhadap karyawan merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal terhadap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:89) “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.”

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016-238) “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai”.

Menurut Hamali (2016:88) “Insentif adalah program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas dan kinerja.

Menurut Hasibuan (2017) Insentif adalah sebuah bentuk tambahan balas jasa kepada karyawan yang berprestasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu rangsangan agar dapat mendorong seseorang untuk berprestasi lebih baik, karena pada dasarnya pengupahan insentif tersebut dibayarkan berdasarkan kelebihan prestasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mahardikrawanto (2013) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

di sekitar pegawai baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggungjawab organisasi. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Menurut Kasmir (2018:192) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Setiawan (2014), Kinerja adalah perwujudan perilaku seorang karyawan yang di tampilkan melalui prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu, manusia adalah salah satu komponen penting dalam menghidupkan sebuah perusahaan. Oleh karena itu hal yang harus di dukung dengan kinerja

yang baik sebab tanpa kinerja yang baik perusahaan tidak akan mencapai tujuannya.

Rivai (2015:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Wibowo (2017:2), “kinerja dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut Mohamad Mahsun (2016:25) menyatakan bahwa “Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang terkandung dalam perencanaan strategi suatu organisasi”.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan kerja.

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

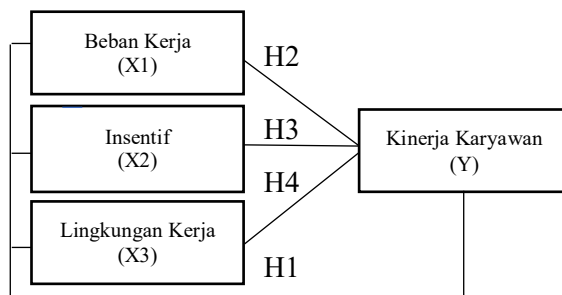
Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2015) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kerangka Pemikiran

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

## Kerangka Berfikir

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



## Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab akibat setiap variabel.

Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner yang terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang spesifik.

## Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik., dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. Perusahaan tersebut dipilih karena memberikan data yang dibutuhkan serta sesuai dengan tujuan penelitian yang telah

direncanakan. Dari perusahaan tersebut, dipilih sampel sebanyak 55 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Cara yang diperlukan untuk melakukan penelitian dilapangan yaitu dengan:

1. Kuesioner (angket)  
Sugiyono (2019 : 199) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
2. Wawancara  
Wawancara dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dengan menggunakan bahasa lisan baik secara tatap muka ataupun melalui saluran media tertentu. Dalam kegiatan wawancara ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan kepala bagian serta karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik
3. Observasi  
Observasi menurut Sugiyono (2019:390) adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek alam yang lain. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik.

### Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019 : 126). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik. yang berjumlah sebanyak 55 orang karyawan..

### Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019 :127). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh. Menurut sugiyono (2019:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik.yang berjumlah sebanyak 55 orang karyawan.

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Sugiyono (2019 : 267) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan pernyataan tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini variabel dinyatakan reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alfa* pada setiap variabel. Apabila nilai *Cronbach's Alfa* masing-masing variabel  $>$  0,6 maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas dapat juga menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai asymp. Sig  $>$  0,05, maka data distribusi normal
- Jika nilai asymp. Sig  $<$  0,05, maka data tidak berdistribusi normal

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menemukan ada tau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila tolerance  $>$  0,10 dan VIF  $<$  10 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan yang lain

tetap, maka disebut homokedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

### Analisis Regresi Linier Berganda

hasil persamaan regresi linier berganda antara Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Maka didapatkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$$

$$Y = 24.042 + 0.151 + 0.160 + 0.073 + e$$

Hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) yang dihasilkan sebesar 24.042 bernilai

positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Artinya jika variabel

Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja karyawan adalah sebesar 24.042.

Nilai koefisien Beban Kerja ( $B_1$ ) sebesar 0.151 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel Beban Kerja mengalami peningkatan atau kenaikan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0.151 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap 0 (nol). Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien Insentif ( $\beta_2$ ) sebesar 0.160 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel Insentif mengalami peningkatan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0.160 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap 0 (nol). Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien Lingkungan kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0.073 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0.073 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap 0 (nol). Tanda positif artinya

menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera. Variabel Insentif paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera yang mana dibuktikan pada hasil analisis regresi linier berganda dengan hasil tertinggi yaitu 0.160.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka dapat disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R SQUARE	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	0.55	0.524	1.29986
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Insentif				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Dapat di simpulkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar 0,524 itu berarti bahwa pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Berlian Multi Sejahtera. Apabila dipersentasikan adalah sebesar 52,4% pengaruh variabel Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan untuk sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Uji Signifikansi (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah nilai t hitung < t tabel maka  $H_0$  diterima yang artinya variabel independen ( $X$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). namun sebaliknya jika nilai t hitung > t tabel maka  $H_a$  diterima artinya variabel independen ( $X$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). t tabel = 2.00758.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh variabel secara parsial. Nilai bergantung pada besarnya (df) dan tingkat signifikan yang akan digunakan untuk tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Untuk mencari t tabel, memiliki rumus  $df = (n - k - 1)$  =  $df (55 - 3 - 1) = 51$ , maka diperoleh t tabel sebesar 2.00758

sehingga dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Uji parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan hasil pengolahan data t hitung 2.454 yang mana lebih besar dari t tabel 2.00758 dengan nilai signifikan 0,018 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji parsial antara Insentif terhadap Kinerja karyawan dengan hasil pengolahan data t hitung 3.780 yang mana lebih besar dari t tabel 2.00758 dengan nilai signifikan 0.000 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji parsial antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan hasil pengolahan data t hitung 2.497 yang mana lebih besar dari t tabel 2.00758 dengan nilai signifikan 0.016 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### Uji Signifikansi (Uji F)

Uji kelayakan model ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Apabila analisis menggunakan uji f menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pada table uji kelayakan model (uji f) diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Beban Kerja (X1) dan Insentif (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah Nilai F hitung > F tabel yaitu  $20.792 > 2.79$  dengan signifikan  $0.000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Beban Kerja (X1), Insentif (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## KESIMPULAN

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik, Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori tentang pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dikemukakan Koesomowidjojo (2017:21). penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Heru, Rahmi Widyanti, Khuzaini (2021), Evi Mufrihah Zain, Rais Dera Pua Rawi, Febry Jein Andjar, Yohana Balok (2022), Said Almaududi, Muhammad Syukri, Camelia Puji Astuti (2021), Damianus A.Y. Wewengkang, Chirstoffel Kojo, Yantje Uhing (2021).
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik, Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori tentang pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinambela (2016-238) penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rusniati, Reza Aril Ahri, Heruddin, Een Kurnaesih, Muhammad Kidri Alwi , Sitti Patimah (2022).
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik, Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017: 23) penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bonifacio Borges Neto Araujo (2021)
4. Beban kerja, Insentif dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera di Gresik.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dessler, Gary. (2017). Human Resource Management. United States America: Pearson Education.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group



- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2018.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hamali. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan). (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia ,Teori dan Praktik (ke-4). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mahardikramanto. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD dr. M. Ashari Pematang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:Remaja Rosdakarya
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung:PT Refika Aditama.
- Sinambela, Litjan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta:Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. EJurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi 5. Depok: Rajagrafindo Persada.