

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA DAN
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN
DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN KAMPAR**

***ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD AND THEIR
EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE REGIONAL REVENUE
AGENCY (BAPENDA) KAMPAR REGENCY***

¹⁾Suarni Norawati, ²⁾Yusup, ³⁾Ani Yunita, ⁴⁾Husein

^{1,2,3,4)}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang

suarninorawati@pascabangkinang.ac.id, yusup@pascabangkinang.ac.id

aniyunita1090@gmail.com, huseinoemar3365@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari hubungan lingkungan dan beban kerja secara simultan dan simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. Lingkungan kerja merepresentasikan tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, menarik, kesan sedang bekerja dan sebagainya. Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja dan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan untuk pencapaian tujuan. Analisis yang digunakan adalah analisis berganda dengan 78 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan tentang simultan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

ABSTRACT : This study aims to study the relationship between the environment and workload simultaneously and simultaneously on the performance of Kampar Regency's Regional Revenue Agency (Bapenda) employees. The work environment represents the workplace both physically and non-physically which can give the impression of pleasant, safe, appealing, and the impression of being at work and so on. Workload is the responsibility given by the employer and must be completed within the specified time for the achievement of objectives. The analysis used is multiple analysis with 78 respondents. Hypothesis testing is done by the F test and t test. Based on the results of the study it can be concluded about the simultaneous work environment and work load on employee performance. Based on a partial test, the work environment and work load are significant on employee performance.

Keywords : Work Environment, Workload, Performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, serta usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu organisasi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya sekedar rasa memiliki, sumber daya manusia tersebut seharusnya juga harus berkualitas dan memahami istilah *positioning* layaknya “*the right man in the right place on the right time*”.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi

yang merugi. Tak jarang, hal ini membuat setiap individu meningkatkan performa agar mampu bekerja lebih keras lagi dan beradaptasi terhadap perubahan yang tengah terjadi. Adanya perubahan dalam lingkungan kerja dapat menjadi faktor penyebab ketidakseimbangan antara aktivitas fisik dan mental dalam tiap individu yang bila dibiarkan berlarut-larut akan menimbulkan masalah baru baik bersifat fisik atau psikologis. Sehingga dalam mempertimbangkan aspek sumberdaya manusia terhadap suatu organisasi, fungsi personalia seperti perekrutan, seleksi karyawan, pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sejalan dengan itu semua, salah satu konsekuensi yang terkadang harus dihadapi oleh sumberdaya manusia adalah meningkatkan tuntutan terhadap kinerja tiap individu.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar merupakan salah satu organisasi atau instansi yang bertugas menyelenggarakan pemungutan pendapatan daerah dan mengadakan koordinasi dengan instansi lain dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengendalian pemungutan pendapatan daerah Bapenda juga mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah serta tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Daerah berdasar ketentuan pemerintah pusat maupun daerah sesuai peraturan undang-undang. Sebagai Organisasi Pemerintah yang bertanggung jawab terhadap naik atau turunnya pendapatan daerah tentunya organisasi atau instansi dituntut agar mempunyai sumber daya manusia yang mumpuni. Berikut ini jumlah pegawai Bapenda Kabupaten Kampar tahun 2018 dapat dilihat dalam Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa mayoritas tingkat pendidikan pegawai Bapenda Kabupaten Kampar adalah SLTA, walaupun masih ada pegawainya yang sudah Diploma, S-1 dan S-2 namun disiplin ilmunya tidak relevan dengan pekerjaannya, sehingga masih diperlukan pendidikan lanjutan atau pelatihan tentang perpajakan maupun studi perbandingan ke daerah lain yang berhasil. Tingkat pendidikan pegawai akan mempengaruhi pola pikir, cara kerja dan bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi. Pendidikan merupakan suatu kebutuhan dalam organisasi, hal ini bertujuan untuk menjadikan pegawai lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang pekerjaannya

Tabel 1
Kondisi Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2018

No	Pegawai	Tingkat Pendidikan				Jumlah Pegawai (Orang)
		SLTA	Diploma	S-1	S-2	
1	PNS	24	2	17	2	45
2	Non PNS	9	3	21	0	33
	Total	33	5	38	2	78

Sumber : Bapenda Kabupaten Kampar, 2019

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja

Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Lingkungan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan akan

meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja yang semakin baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja kantor itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Munandar (2011) beban kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang dihadapkan oleh pekerja terhadap tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yang timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerjaan. Beban kerja fisik atau mental yang harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Dengan demikian beban kerja adalah kemampuan tubuh untuk menerima pekerjaan dapat berupa beban fisik dan beban mental.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja dalam periode tertentu. Menurut Simanjuntak (2015) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Selanjutnya menurut Dessler (2009) kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Berdasarkan pendapat ahli diatas tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang.

Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Menurut Gomes (2013) penilaian kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan dua syarat utama yaitu :

1. Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif;
2. Adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Selanjutnya menurut Siagian (2012) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi,

sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian.

Selain persyaratan dalam penilaian kinerja, Gomes (2013) juga mengemukakan metode dalam pengukuran kinerja, yaitu :

1. Metode Tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah :
 - a. *Rating scale*. Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.
 - b. *Employee comparison*. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari :
 - a) *Alternation ranking* : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (*ranking*) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.
 - b) *Paired comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit.
 - c) *Porced comparison (grading)* : metode ini sama dengan *paired comparison*, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak.
 - c. *Check list*. Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.
 - d. *Freeform essay*. Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.
 - e. *Critical incident* Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.
2. Metode Modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah : *assesment centre*, *Management By Objective* (MBO=MBS), dan *human asset accounting*.
 - a. *Assessment centre*. Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.
 - b. *Management by objective* (MBO = MBS). Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.
 - c. *Human asset accounting*. Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Simanjuntak (2013:39) 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. Sedangkan menurut Mardiana (2015:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja menurut Septianto (2010:15), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah (Siagian, 2011:63) bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi untuk pertukaran udara, tersedianya peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat-tempat untuk melakukan ibadah keagamaan, tersedianya tempat untuk melepas lelah, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya, indikatornya adalah perhatian dan dukungan, kerjasama antar pegawai, kelancaran komunikasi, struktur kerja dan tanggung jawab kerja. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan 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 kinerja karyawan dalam bekerja. Sutrisno (2015:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik, yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. kemudian lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b. lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Sedangkan menurut Robbins (2010:90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Handoko, 2011:160).

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Ali (2010:63) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara. Menurut Ilyas dalam Krisna (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. *Work Sampling Tehnik* ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada *work sampling* dapat diamati sebagai berikut :
 - a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
 - b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
 - c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
 - d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.
2. *Study Time and Motion Tehnik*, ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut :
 - a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
 - b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
 - c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
 - d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.
3. *Daily Log Daily log* merupakan bentuk sederhana dari *work sampling*, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

Banyak faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alatbantu kerja, dan lain-lain. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu

istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

Sedangkan faktor interna yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam diri sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

Reviue Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang dampak lingkungan kerja dan beban kerja pada kinerja pegawai sudah pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, diantaranya Sutoyo (2016) yang menemukan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu Muhammad (2016) yang menemukan bahwa secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata (2017) dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa hasil uji parsial membuktikan terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Milafatul Qoyyimah, dkk, 2019 menyimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan variabel stres dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis

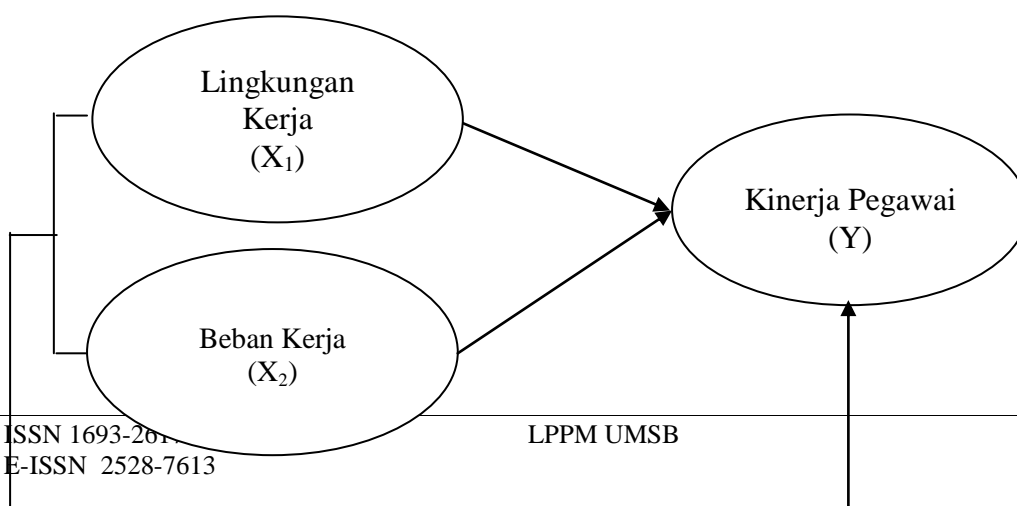
Hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Diduga lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar.
2. Diduga lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar.

Model Penelitian

Kerangka berpikir yang pertama dalam penelitian ini adalah ingin melihat pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan beban kerja dalam penelitian ini merupakan variabel bebas yang masing-masing memiliki indikator. dengan demikian dapat digambarkan model penelitian yang akan dilakukan seperti pada Gambar 1 dibawah ini :

Gambar 1 : Model Penelitian



Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja (X_1) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya (Septianto, 2010:15). Indikator dari variabel ini adalah penerangan cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan pegawai.
2. Beban Kerja (X_2) adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Menurut Suntoro dalam Sedarmayanti, 2011:57). Indikator dari variabel ini adalah tata letak, tanggung jawab, waktu kerja, waktu istirahat, hubungan yang baik.
3. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Menurut Suntoro dalam Sedarmayanti, 2011:57) Indikator dari variabel ini adalah kualitas kerja, inisiatif, ketepatan waktu, kemampuan, komunikasi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar yang beralamatkan Jalan Prof. M. Yamin, SH dengan waktu penelitian selama 2 (dua) bulan dari bulan Juli 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi *file research* dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar yang berjumlah 78 orang. sedangkan sampel diambil dari seluruh populasi yang dijadikan sampel menggunakan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:85).

Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ Keterangan : $Y =$ Kinerja,

$\alpha =$ konstanta,

$\beta_1, \beta_2 =$ Koefisien Regresi,

$X_1 =$ Lingkungan kerja,

$X_2 =$ Beban kerja

$\varepsilon =$ Error Term.

Selanjutnya pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji F dan uji t dengan alpha 5%.

C. HASIL PENELITIAN

Hasil Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 : Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a	
	B	Std. Error
1 (Constant)	8,184	1,640
Lingkungan Kerja	,089	,044
Beban Kerja	-,817	,062

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 2 diatas adalah hasil pengujian hipotesis persamaan linear berganda dapat disajikan dalam persamaan berikut ini :

$$Y = 8,184 + 0,089X_1 - 0,817X_2$$

Nilai konstanta adalah bernilai positif 8,184 artinya jika lingkungan kerja dan beban kerja tidak ada atau sama dengan, maka kinerja pegawai masih ada sebesar 8.184 satuan. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0.089, artinya setiap terjadi perbaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.089 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap, dan jika terjadi penurunan lingkungan kerja (misalnya lingkungan kerja tidak kondusif), maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel beban kerja konstan.

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja bernilai negatif, yaitu sebesar 0.817, artinya setiap peningkatan variabel beban kerja sebesar 1 satuan akan menurun kinerja pegawai sebesar 0.817 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan (tidak berubah), dan sebaliknya jika variabel beban kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0.817 dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Adapun hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 : Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5501,152	2	2750,576	384,414	,000 ^b
Residual	536,643	75	7,155		
Total	6037,795	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3 diatas terlihat hasil perhitungan hasil uji F diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu signifikan F hitung lebih kecil dari pada alpa (α) yaitu signifikan sebesar 0,000 < 0,050. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat kita artikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4 : Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

No	Variabel	t Hitung	Signifikan	$\alpha=5\%$	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	2,010	0,048	0,050	Berpengaruh Signifikan
2	Beban Kerja	13,206	0,000	0,050	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data olahan, 2019

Variabel lingkungan kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,010 dengan nilai signifikan sebesar 0,048. Dengan demikian nilai signifikansi t hitung variabel lingkungan kerja lebih

rendah dari alpha, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. Variabel beban kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 13,206 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi t hitung variabel beban kerja lebih rendah dari alpha, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar.

Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap pegawainya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang menjadi tugasnya. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki arti bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar pegawai mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai tersebut. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2011:21). Contoh lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Salah satu contoh perusahaan yang mengutamakan lingkungan kerja fisik yang nyaman untuk mendukung aktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan adalah Google. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di AS, di mana tempat kerja dibuat seperti lingkungan kampus dan tempat bermain. Hal ini dilakukan berdasarkan riset bahwa lingkungan kantor yang seperti lingkungan bermain didukung dengan beberapa fasilitas dan dekorasi yang cerah ini dapat meningkatkan kreativitas para karyawan Google dalam membuat produk dan inovasi baru dari Google. Hal ini yang menjadi perhatian khusus bagi para pemimpin perusahaan untuk meningkatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Karena tempat kerja yang merupakan hal primer memberikan stimulus langsung bagi psikologi pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja yang akan memengaruhi produktivitas instansi.

Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi. Selain lingkungan fisik, lingkungan non-fisik juga sangat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan non-fisik ini bisa berupa budaya yang diciptakan oleh perusahaan. Budaya ini bisa diukur dengan kebiasaan yang ada, karakter para pemimpin, maupun bagaimana struktur organisasi perusahaan. Hal ini dapat memengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai akan berinteraksi langsung dengan atasan dan pegawai lainnya. Meskipun setiap orang memiliki karakter masing-masing dalam dirinya sendiri, namun biasanya SDM akan mengikuti bagaimana pola interaksi dan kebiasaan-kebiasaan yang diberlakukan oleh instansi.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan

kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya bertambahnya target yang harus dicapai sebuah instansi maka, bertambah pula beban kerja pada pegawainya, menurut Setyawan dan Kuswati (2016:109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto,2011;22). Pada dasarnya beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan parameter utama yang harus diperhatikan instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja pada pegawai yang sesuai akan memberikan output kinerja yang tinggi.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. Variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. Hasil ini menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja kondusif dan beban kerja sesuai dengan latar belakang pegawai maka akan meningkatkan potensi kinerja pegawai dan jika sebaliknya.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ahid Mudayana, 2012, *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*, Jurnal KES MAS Vol. 6 No. 1, Januari 2012 : 1 - 74
- Ali, Z. 2010, *Pengantar Keperawatan Keluarga*, Penerbit EGC, Jakarta.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Graha Ilmu.Yogyakarta
- Desler, Gary. 2009. *Human Resource Management*, Edisi Sebelas, New Jersey : Persarson Education, Inc,
- Fernando Reinhard TjiabrataBode LumanawLucky O.H. Dotulong , 2017, *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Gandamanado*. Jurnal EMBA Vol.5No.2Juni2017, Hal. 1570–1580
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Jakarta
- Handoko, T, Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Jeky K R Rolos, dkk, 2018, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 Tahun 2018, ISSN : 2338-9605
- Kadek Ferrania Paramitadewi, 2017, *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397ISSN : 2302-8912
- Krisna, M, 2012. *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia, Depok

- Lyta Lestari dan Harmon, 2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211
- Milafatul Qoyyimah, dkk, 2019, *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKAMulti Solusi Madiun*, Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1 (2019): June, pp. 11-20 Economic Faculty, Universitas Muhammadiyah Ponorogo p-ISSN 2614-5502/ e-ISSN 2614-72462.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2011. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rumengan, Lidya. 2015. *Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado*. Jurnal EMBA ISSN 2303-1774, Vol. 3 No. 1
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang. Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Vol 8, No. 2. Universitas Diponegoro Semarang.
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. 2016. *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(4):109
- Siagian, Sondang, P. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kinerja*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang, 2016, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*, Jurnal EMBA Vol. 4 No. 1 Maret 2016, Hal. 045-055, ISSN 2303-1174
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Afabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Sutoyo, 2016, *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 187-195, ISSN: 2302-2019
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh. Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Payaman J, Simanjuntak, 2011, *Manajemen Evaluasi Kinerja*, Edisi 3. Universitas Indonesia, Jakarta
- Tria Fauziah, Paul Kawatu, Chreisy Mandagie, 2018, *Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Manado*, Jurnal KESMAS, Vol. 7 No. 5, 2018