



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

Ristania Ria Rapella Sinaga

Universitas Jambi

E-mail: taniarafella@gmail.com

Sumarni Sumarni

Universitas Jambi

E-mail: sumarni@unja.ac.id

Nur Hasanah

Universitas Jambi

E-mail: nur_hasanah@unja.ac.id

Alamat: Jl. Jambi-Muara Bulian No.KM 15, Mendalo darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kapupaten Muaro Jambi, Jambi

Korespondensi penulis: taniarafella@gmail.com

Abstract. This research aims to determine the influence of the work environment and workload on employee performance of Jambi City Population and Civil Registration Service employees. This research uses quantitative methods with data collection techniques by distributing questionnaires to 88 respondents. Hypothesis testing was carried out using descriptive analysis techniques the IBM SPSS 29 software application. The result of this research show that the Work Environment partially has a significant and positive effect on employee performance, workload partially has a significant and positive effect on employee performance, then work environment and workload simultaneously has significant and positive effect on the performance of Jambi City Population and Civil Registration Service employees.

Keywords: Work Environment, Workload, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pemumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 88 responden. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik analisis deskriptif melalui aplikasi perangkat lunak IBM SPSS 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, kemudian lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, beban kerja, kinerja pegawai.

LATAR BELAKANG

Sumber daya yang paling berharga dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berada di dalamnya dengan semaksimal mungkin. Faktor pegawai merupakan bagian dari pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia. Untuk menunjang pengembangan sumber daya manusia guna terciptanya pegawai yang kompeten, organisasi harus lebih memperhatikan pegawai. Salah satu aspek pokok dari sumber daya manusia adalah kinerja yang dihasilkan pegawai. Kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pemerintahan; artinya, tingkat ketergantungan suatu instansi ditentukan oleh sejauh mana kinerja pegawainya.

Tugas organisasi adalah untuk membangun lingkungan kerja yang dapat mendukung setiap keunikan dari para anggota sehingga mereka dapat berkembang dan tumbuh menjadi individu dengan nilai yang dapat berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. Layanan berkualitas tinggi yang diberikan organisasi saja tidak cukup bagi para karyawan, namun diperlukan juga konsistensi dalam penyediaan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang bagi setiap pegawai dalam bekerja. Selain lingkungan kerja, terdapat pula beban kerja yang perlu diperhatikan. Menurut Ohorela (2021) beban tugas yang diberikan kepada pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi yaitu, beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi, dan beban kerja terlalu rendah. Beban kerja terlalu tinggi dan beban kerja terlalu rendah akan berdampak pada inefisiensi kerja, sehingga kinerja pegawai tidak akan maksimal.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi adalah unsur penyelenggara urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah administrasi kependudukan dan pencatatan sipil serta tugas bantuan yang dilimpahkan kepala daerah. Pada perusahaan yang khususnya bergerak di bidang lembaga pemerintah yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya, perusahaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan optimalisasi kinerja pegawainya.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil pekerjaan seorang pegawai dari segi kuantitas dan kualitas yang diselesaikan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Pengukuran kinerja menurut Priansa (2018) sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketetapan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik individu maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2014).

Pengukuran lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016) terdiri dari dua dimensi:

1. Lingkungan Kerja Fisik; peralatan kerja, suasana kerja, teknologi,
2. Lingkungan kerja non fisik; hubungan kerja dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan.

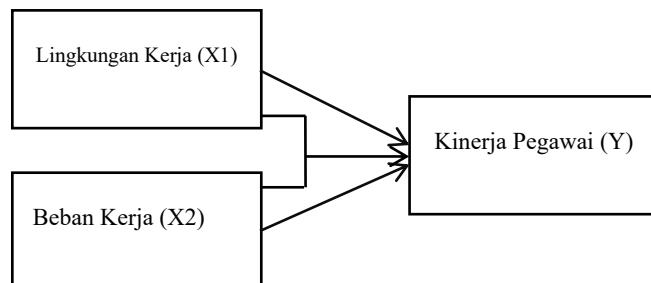
Beban Kerja

Munandar (2014) mendefinisikan beban kerja sebagai penugasan yang diberikan kepada pekerja atau karyawan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan.

Menurut Tarwaka (2014) Dimensi pengukuran beban kerja yang terkait dengan kinerja, meliputi:

1. Beban waktu
2. Beban usaha mental
3. Beban tekanan psikologis

Hipotesis



H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

H2: Beban Kerja berpengaruh positif-negatif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

H3: Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan tinjauan pustaka. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, yang berjumlah 88 orang pegawai. Menurut Arikunto (2019) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan. Melihat jumlah pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kota Jambi kurang dari 100 orang maka peneliti mengambil secara keseluruhan sebagai sampel penelitian (tidak termasuk kepala dinas).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui suatu kuesioner valid atau tidak dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai dari r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini nilai r tabel dengan uji dua sisi dari jumlah data ($N-2$), $88-2=86$, maka didapatkan r tabel sebesar 0,210. Adapun hasil pengujian validitas dari ketiga variabel pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X1	1	0,352	0,210	Valid
X2	1	0,599	0,210	Valid
X3	1	0,245	0,210	Valid
	2	0,610	0,210	Valid
	3	0,647	0,210	Valid
	4	0,610	0,210	Valid
	5	0,648	0,210	Valid
	6	0,570	0,210	Valid
	7	0,650	0,210	Valid
	8	0,262	0,210	Valid
	9	0,338	0,210	Valid

Berdasarkan hasil data pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pernyataan terkait kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 15 pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari hasil perhitungan r hitung > r tabel (0,210) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Pernyataan terkait lingkungan kerja (X1) yang terdiri dari 6 pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari hasil perhitungan r hitung > r tabel (0,210) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
3. Pernyataan terkait beban kerja (X2) yang terdiri dari 9 pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari hasil perhitungan r hitung > r tabel (0,210) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian dan untuk mengetahui apakah kuesioner bisa dikatakan reliable atau handal jika nilai Cronbach Alpha dari 0,60 maka item tersebut dikatakan memiliki. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	15	0,617	Realiable
Lingkungan Kerja (X1)	6	0,748	Realiable
Beban Kerja (X2)	9	0,662	Realiable

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan keseluruhan dalam kuesioner ini realiable karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian seluruh pernyataan dalam penelitian ini reliable dan dapat diandalkan.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi ditunjukkan untuk mengetahui kontribusi seberapa besarnya pengaruh variabel indeoenden terhadap variabel dependen. Adapun besarnya uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel variabel kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2). Jika $r^2 = 100$ maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen, begitu pula sebaliknya jika $r^2 = 0$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819a	,671	,664	2,668
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square variabel kinerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) adalah 0,664 (66,4%), sedangkan nilai sisa sebesar 33,6% (100%-66,4) dijelaskan variabel lain selain variabel independen pada penelitian.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda diterapkan untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Uji regresi berganda menggunakan alat uji SPSS 29 yang hasilnya sebagai berikut:

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16,993	2.940	
	Lingkungan Kerja	,534	,126	,365
	Beban Kerja	,758	,125	,522
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas maka persamaan regresi berganda dapat diketahui sebagai berikut: $Y = 16,993 + 0,534 X_1 + 0,758X_2 + e$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 16,993 menunjukkan bahwa jika nilai lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak ada nilainya 0, maka kinerja pegawai akan meningkat atau bertambah nilainya sebesar 16.993.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,534 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,534
3. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,758 artinya jika beban kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,758

Uji Hipotesis secara simultan (uji statistik F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas (lingkungan kerja dan beban kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikan (a) sebesar 5%. Berikut ini merupakan asil pengujian uji F:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1236.599	2	618.300	86.837	<,001 ^b
	Residual	605.219	85	7.120		
	Total	1841.818	87			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)						

Berdasarkan tabel dengan bantuan program analisis statistik SPSS 29 dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 86,837 dengan nilai signifikan F sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikannya kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis secara parsial (uji statistik T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui nilai signifikan pengaruh variabel bebas secara individual (parsial) terhadap Variabel terikat. Adapun Hasil pengujian uji T sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.993	2.940		5.779	<,001
	Lingkungan Kerja (X1)	.534	.126	.365	4.223	<,001
	Beban Kerja (X2)	.758	.125	.522	6.043	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Berdasarkan tabel dengan bantuan program analisis SPSS 29 dapat dikatakan bahwa hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat diperoleh:

1. Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 0,05%, sesuai dengan tabel di atas yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikan (sig) sebesar $0,001 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2018).

2. Beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 0,05%, seperti terlihat pada tabel di atas dimana diperoleh nilai signifikan (sig) sebesar $0,001 < 0,05$. Ho ditolak dan Ha diterima (Ghozali, 2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, dilihat dari tingkat signifikan uji t sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya berdasarkan hasil analisis data statistik, diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, sehingga dapat diartikan H1 terdukung.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, dilihat dari tingkat signifikan uji t sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, sehingga dapat disimpulkan H2 terdukung.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, tingkat signifikan uji F sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja dan beban kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, sehingga dapat disimpulkan H3 terdukung.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara deskriptif didapatkan gambaran kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi sudah berada dikategori tinggi, lingkungan kerja secara deskriptif sudah dikategorikan kondusif, serta beban kerja secara deskriptif sudah dikategorikan sesuai.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan menunjang produktivitas pegawai yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

3. Secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka akan semakin baik bagi kinerja pegawai.
4. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda hasil yang diperoleh membuktikan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik serta tingkat beban kerja yang diberikan akan meningkatkan kinerja para pegawai. Maka dapat diartikan semua hipotesis penulis terbukti.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak yang terkait. Saran tersebut adalah sebagai berikut

1. Kinerja yang diterapkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi masih perlu ditingkatkan dengan memberikan dukungan dan bimbingan yang tepat terhadap pegawai seperti mengadakan pelatihan dan monitoring agar pegawai dapat lebih antusias untuk mencapai hasil pekerjaan yang terbaik.
2. Lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi disarankan untuk melakukan komunikasi terbuka bagi para sesama rekan kerja ataupun antar rekan kerja dan atasan, dengan adanya komunikasi terbuka maka akan memperbaiki hubungan dengan sesama rekan kerja dan atasan yang lebih harmonis dan produktif.
3. Beban kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi disarankan untuk lebih memperhatikan kebutuhan pegawai, seperti mengadakan program liburan (rekreasi/*family gathering*), melakukan perputaran kerja (*rolling system*) agar pegawai dapat bertukar posisi pekerjaan sehingga menemukan suasana baru. Hal itu berguna untuk mengurangi kejemuhan pegawai saat bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP-UNDIP.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Port Numbay Jakarta*.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press.