

## PENGARUH PENDIDIKAN, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. INDORIZVA SAWAHAN NGANJUK

Farida Dwi Anggraini<sup>1</sup>, Zainal Arifin<sup>2</sup>, Bayu Surindra<sup>3</sup>

Prodi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76, Kediri, Indonesia 64112

[faridaanggraini933@gmail.com](mailto:faridaanggraini933@gmail.com)<sup>1</sup>, [zainalarifin@unpkediri.ac.id](mailto:zainalarifin@unpkediri.ac.id)<sup>2</sup>, [bayusurindra@unpkediri.ac.id](mailto:bayusurindra@unpkediri.ac.id)<sup>3</sup>

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022 Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

### Abstract

*This research is motivated by a lack of education, a high workload and a work environment that does not support the performance of CV employees Indorizva Sawahan Nganjuk. This study uses a quantitative approach with causal techniques, Collecting data using questionnaires, documentation, literature study. The sample of this study used a saturated sampling technique covering 18 employees. The analysis in this study used multiple linear regression. The results of the research on the test are: 1) education has no effect on employee performance with a single value of  $0.199 > 0.05$ . 2) The workload has an influence on employee performance with a sign value of  $0.037 < 0.05$ . 3) The work environment has an influence on employee performance with a sign value of  $0.034 < 0.05$ . 4) education ( $X_1$ ), workload ( $X_2$ ), and work environment ( $X_3$ ) simultaneously affect employee performance with  $F_{hitung}$  17.415 and sign value 0.000*

**Keywords:** Education, workload, work environment, employee performance

### Abstrak

Latar belakang pada penelitian ini yaitu pendidikan yang tidak berjalan, beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tidak mendukung pada kinerja karyawan CV. Indorizva Sawahan Nganjuk. Dalam penelitian ini memakai strategi kuantitatif dengan skema kausalitas. Cara pengumpulan data menggunakan kuesioner serta dokumen. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah karyawan sebanyak 18 orang. Analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian pada uji t yaitu: 1) pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $0,199 > 0,05$ . 2) beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $0,037 < 0,05$ . 3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $0,034 < 0,05$ . 4) pendidikan ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dengan  $F_{hitung}$  17,415 dan nilai sig 0,000.

**Kata kunci:** pendidikan, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di bidang pertokoan tidak terlepas dari kondisi globalisasi yang terus berkembang. Dengan adanya globalisasi sekarang ini menimbulkan persaingan bisnis toko semakin ketat, karena saat ini marak bermunculan bisnis toko yang berbasis online, di samping itu tidak sedikit masyarakat mulai tertarik pada e-commerce karena berbagai fitur kemudahannya saat berbelanja. CV. Indorizva termasuk salah satu bisnis bidang ritel besar yang berada di daerah sawahan yang menyediakan segala macam kebutuhan yang memiliki keinginan untuk mengembangkan usahanya agar tidak kalah dengan toko lain

Untuk mengikuti persaingan bisnis yang semakin ketat personil yang berkualitas diperlukan dalam bisnis. Seperti yang Anda ketahui, SDM yakni penyebab utama dalam meraih tujuan utama bisnis apa pun termasuk pertokoan. SDMI berfungsi untuk pendorong terpenting pada pelaksanaan tugas serta pencapaian maksud yang ingin diraih.

Sumber daya manusia yang mampu untuk menunjang hampir seluruh aktivitas toko. Hal tersebut menunjukkan bahwa CV. Indorizva sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Menurut [1] kinerja karyawan atau performance ialah penampilan dan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam bentuk barang/produk atau jasa, yang biasa digunakan sebagai dasar penilaian diri seorang pekerja atau serikat pekerja, dan mencerminkan pengetahuan pekerja tersebut. kerja. sedangkan menurut [2] kinerja yakni hasil kerja seseorang \ grup yang bisa di nilai. Tergantung pada kewajiban yang diberikan oleh seseorangi dan grup.

Menurut [3] faktor perairan kinerja karyawan diantaranya adalah faktor motivasi untuk faktor kapabilitas . Kinerja tinggi ditandai dengan kepemilikan yang tinggi, pengambilan risiko, keinginan yang realistis, dan taktik

penugasan yang komprehensif yang dirancang guna mencapai keinginan tersebut.. Untuk indikator kinerja sendiri menurut [4] yaitu dengan memiliki kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian

Ketatnya persaingan toko online maupun offline menuntut karyawan CV. Indorizva Sawahan harus terus meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan wawancara yang dilakkan peneliti di dalam CV. Indorizva Sawahan Nganjuk menemukan permasalahan yang di hadapi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yaitu diantaranya Latar belakang pendidikan yang masih rendah dan tidak sesuai oleh jurusan pendidikan terakhir, sehingga mempengaruhi status pekerjaan atau profesi karyawan yang kurang Belajar aktif mengembangkan potensi kekuatan siswa Mental tergantung pada kemampuan atau wilayah yang dimiliki. Akibatnya, banyak karyawan yang berjuang, kurang kontrol dan tidak menyukainya. pekerjaan. Pendidikan yakni Upaya sadar dan sistematis untuk menciptakan lingkungan dan proses belajar keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, budi luhur, juga tenaga yang dibutuhkan setiap individu, masyarakat, juga bangsa. [5]

Jenis jenis pendidikan menurut [6] pendidikan terdiri atas pendidikan formal dan nonrml. Sedangkan fungsi pendidikan menurut [7] yaitu 1) Mempersiapkan setiap orang untuk mandiri dan mencari nafkah. 2) Membangun dan mengembangkan minat dan bakat setiap individu untuk kepuasan pribadi dan kepentingan umum 3) Mewujudkan pelestarian budaya masyarakat 4) Melatih keterampilan yang dibutuhkan untuk berpartisipasi dalam demokrasi 5) Inovasi Menyediakan sumber

Yang kedua adanya beban kerja yang tinggi yang terlihat dari minimnya cuti pada saat hari raya dan jam operasional kerja tinggi, hal tersebut akan memecah konsentrasi karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang tidak wajar mempengaruhi kondisi kerja pekerja. Jika beban kerja lebih tinggi dari kemampuan pegawai dapat menimbulkan kebosanan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas pegawai. otomatis kinerja pekerjaa akan menurun dan akan menimbulkan kelelahan dan stres saat bekerja, sehingga pekerjaan menjadi tidak maksimal dan memunculkan potensi toko menjadi kalah bersaing dengan toko yang lain. Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

Semua pekerjaan adalah beban bagi pemerannya, dan setiap karyawan memiliki kemampuan unik untuk menangani beban kerjanya dalam bentuk beban fisik, mental atau sosial. [8]. Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut [9] diantaranya faktor eksternal yang mencakup mengenai tugas fisik dan organisasi kerja, sedangkan untuk internal yang berasal dalam tubuh karyawan. Indikator beban kerja itu sendiri meliputi 1) tujuan yang ingin dicapai, 2) kondisi kerja, dan 3) standar tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain warna, kebersihan, pencahayaan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan. Indikator kinerja 1. Kondisi kerja 2. Hubungan dengan karyawan 3. Fasilitas [2]

Yang terakhir yaitu lingkungan kerja yang sedikit kurang memadai ssehingga karyawan sedikit kurang nyaman dengan lingkungan yang ada di sana. Menurut [10] Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di toko. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Dari berbagai sebab diatas maka dari itu memunculkan rumusan masalah mengenai macam mana dampak dari pendidikan, beban, seta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan toko. Adapun maksud penelitian ini yakni supaya tahu dampak daripada dampak dari pendidikan, beban, seta lingkungan teradap kinerja karyawan toko.

## METODE

Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif Artinya, dengan membuat hipotesis, hipotesis itu diuji dengan menetspskn pendekatan kuantitatif. Data yang didapatkan dihitung dengan menggunakan rumus dan uji analisis statistik. Populasi penelitian ini karyawan toko Indorizva Sawahan Nganjuk sejumlah 18 karyawan. Teknik sampling yang dipakai di dalam penelitian ini ialah teknik sampling jenuh. Instrumen yang dipakai untuk penelitian ini yaitu dengan lembar kuesioner atau angket yang langsung di sebarakan keseluruh karyawan CV. Indorizva Sawahan Nganjuk

Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda yang dipakai untuk mengetesi terdapat pengaruh atau tidak variabel pendidikan ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 1. Pendoman Interpretasi Koefisien**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : bayu[11]

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh, variabel pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Indorizva Sawahan. Hasil datanya sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.789	.743	1.67689

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: output spss versi 23 yang di olah, 2022

Hasil koefisien determinasi yang diketahui nilai R square 0,789 = 0,789 = 78,9% dengan tingkat hubungan kuat maka dengan demikian menunjukkan bahwa pendidikan, beeban kerja dan lingkunngan kerja bisa menjelaskan kinerja sebesar 78,9% tergolong kuat.

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.195	3.413		2.694	.017
	X1	.198	.147	.227	1.348	.199
	X2	.232	.101	.399	2.304	.037
	X3	.224	.095	.395	2.354	.034

a. Dependent Variable: Y

Sumber: output spss versi 23 yang di olah, 2022

Analisis regresi linierrr berganda didapatkan koefisien konstanta dengan nilai sebesar 9,195, pendidikan dengan nilai sebesar 0,198, beban kerja sebesar 0,232 dan lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,224. Persamaan menggunakan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 9,195 + 0,198 X_1 + 0,232 X_2 + 0,224 X_3$$

Dari data diatas bisa dikatakan : a) Konstaanta = 9,195 Jika pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja diperlakukan sama dengan kosong maka pada kinerja karyawan sbanyak 9,195. b) Koefisien  $X_1 = 0,198$  apabila variabel bebas pendidikan yang menemui sebuah peningkatan 1 poin, sementara itu variabel beban kerja danlingkungan kerja, maka akan terjadi penambahan pada kinerja karyawan sebesar 0,198. c) Koefisen  $X_2 = 0,232$  Jika variabel beban kerja mengalami sebuah kenaikan 1 poin, maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar = 0,232. d) Koefisien  $X_3 = 0,224$  Jika variabel bebas Lingkungan kerja meningkat sebesar 1 poin dan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,250.

**Tabel 4. Uji f (simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.910	3	48.970	17.415	.000 <sup>b</sup>
	Residual	39.368	14	2.812		
	Total	186.278	17			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN, BEBAN KERJA

Sumber: output spss versi 23 yang di olah, 2022

Diketahui uji f dapat diketahui nilai dari  $F_{hitung} = 17,415$  dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti variabel  $X_1$  (pendidikan),  $X_2$  (beban kerja) dan  $X_3$  (lingkungan kerja) secara sesama berpengaruh dengan Y (kinerja karyawan). maka  $H_0$  ditolak menyatakan bahwa terdapat pengaruh pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan toko rizva

**Tabel 5 Uji t (parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.195	3.413		2.694	.017
	PENDIDIKAN	.198	.147	.227	1.348	.199
	BEBAN KERJA	.232	.101	.399	2.304	.037
	LINGKUNGAN KERJA	.224	.095	.395	2.354	.034

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: output spss versi 23 yang di olah, 2022

Hasil uji t, di ketahui Nilai signifikan variabel  $X_1 > 0,05$  yakni sebanyak 0,199 dan nilai t itung 1,348 < t tabel 2,145 maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti  $X_1$  (pendidikan) tidak memiliki pengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan) hal tersebut, di dukung oleh penelitian [12] Nilai signifikan variabel  $X_2 < 0,05$  yaitu sebesar 0,037 atau t itung > t tabel oleh nilai 2,304 > 2,145 sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti  $X_2$  (beban kerja) mempunyai pengaruh oleh Y (kinerja karyawan) perihal ini di dukung dengan penelitian oleh penelitian [13]. Nilai signifikan variabel  $X_3 < 0,05$  yaitu senilai 0,010 atau t hitung > t tabel oleh nilai 2,637 > 2,145 maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti  $X_3$  (lingkungan kerja) memiliki pengaruh dengan Y (Kinerja karyawan). yang telah diperkuat untuk itu penelitian [14]

## KESIMPULAN

Hasil determinasi yang ditunjukkan pada hasil R square sebesar 0,789 atau 78%. Dimana terdapat hubungan antara variabel sebesar 78% sehingga terlihat pada tabel determinasi tergolong dalam katagori kuat. Pada hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa hasil t hitung nilai signifikasi variabel  $X_1 > 0,05$  yaitu sebanyak 0,199 dan nilai t hitung 1,348 < t tabel 2,145 maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti  $X_1$  (pendidikan) tidak memiliki pengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan). Nilai signifikan variabel  $X_2 < 0,05$  yaitu sebesar 0,037 atau t hitung > t tabel dengan nilai 2,304 > 2,145 oleh karena itu  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti  $X_2$  (beban kerja) memiliki pengaruh terhadap Y (kinerja karyawan). Nilai signifikan variabel  $X_3 < 0,05$  yaitu sebanyak 0,010 atau t hitung > t tabel dengan besari 2,637 > 2,145 oleh karena tu  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu  $X_3$  (lingkungan kerja) memiliki pengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan).

Dengan keberadaan pengamatan ini dapat memberi pandangan dan bekal keahlian tentang pendidikan,bebankerja,dan lingkungan bekerja yang berhubungan oleh kinerja karyawan. Pemilik di harapkan bisa memperbaiki sistem perusahaan yang sudah ada terutama mengenai kriteria Latar belakang pendidikan

karyawan pemberian beban kerja dan kondisi lingkungan kerja, serta selanjutnya di harap menjadi pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan dalam menerapkan teori yang didapat dari perkuliahan dengan dunia kerja pada kenyataannya

Berdasar dari pengalaman langsung pada prosedur penelitian tersebut, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami serta bisa membuat beberapa faktor antara lain yakni totalresponden 18 orang, pastinya masih kurang dalam menggambarkan situasi yang sebenarnya. Pada prosedur pengambilan data, informasi yang diberikan responden melewati kuesioner terkadang tidak mencerminkan opini responden yang sesungguhnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan spekulasi yang tidak sama tiap responden, juga faktor lain semacam faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fauzi A, Hidayat R. MANAJEMEN KINERJA. Surabaya: Airlangga University Press; 2020.
- [2] Sinaga onita sari, Hasibuan A, Efendi, Priyojtmiki E, Butarbutar M, Purba S, et al. manajemen kinerja dalam organisasi. Surabaya: Yayasan Kita Menulis; 2020.
- [3] Rismawati, Mattala. evaluasi kinerja penelitian kinerja atas dasarprestasi kerja berorientasi kedepan. celebes media perkasa; 2003.
- [4] Mahawati E, Yuniwati I, Ferinia R, Rahay PP, Fani T, Sari AP, et al. analisis beban kerja dan produktivitas kerja. Yayasan Kita Menulis; 2021.
- [5] Disdikpora A. Definisi Pendidikan Menurut UU No.20 Th 2003. DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA 2014.
- [6] UNDANG-UNDANG REPBULIK INDONESIA NOMER 20 TAHUN 2003TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL. 2003.
- [7] Umam. Memahami Tujuan dan Fungsi Pendidikan di Indonesia. Gramedia Blok n.d.
- [8] Wati EM, Yuniwati I, Ferinia R, Rahayu PP, Fani T, Sari AP, et al. ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA. Yayasan Kita Menulis; 2021.
- [9] Izral. dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja. 1st ed. Jakarta: kencana; 2016.
- [10] Surajiyo, Nasruddin, Paleni H. penelitian sumber daya manusia, penegertian, teori dan aplikasi ( menggunakanIMB SPSS 22 For Windows). Sleman: CV. Budi Utama; 2020.
- [11] Surindra B, Widyaningrum B, Zulistiani. statistika teori & praktik SPSS. 1st ed. Malang: azizah publishing; 2017.
- [12] Mandang EF, Lumanauw B, Walangitan MDB. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CABANG MANADO. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt 2017;5:4324–34.
- [13] Irawati R, Carollina DA. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. Inovbiz J Inov Bisnis 2017;5:51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.
- [14] Ahmad Y, Tewal B, Taroreh RN, Ekonomi F, Manajemen J, Ratulangi US. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt 2019;7:2811–20.