

KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KEDIRI DIPENGARUHI BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN SELF EFFICACY

Muhammad Fikri Azhar¹, Bambang Agus Sumantri², Suhardi³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
fikriazhar500@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload, work environment, and self-efficacy partially or simultaneously on the performance of employees of the Kediri Branch Office of BPJS Ketenagakerjaan. The research method used in this research is causality quantitative method. The number of samples used was 40 respondents using the total sample technique. This study used multiple linear regression data analysis and testing was carried out with the help of SPSS version 23 software. The results showed that partial workload had no significant effect on employee performance, work environment and self-efficacy partially had a significant effect on employee performance. The results of the study simultaneously workload, work environment, and self-efficacy have a significant effect on the performance of employees of the Kediri Branch Office of BPJS Ketenagakerjaan.

Keywords: *Work Load, Work Environment, Self Efficacy, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kausalitas. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik sampel total. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda dan pengujian yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan asuransi bukan saja dilihat berdasarkan jumlah aset yang melimpah atau modernisasi teknologi pelayanan, namun juga dilihat berdasarkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dalam melaksanakan pelayanan kepada peserta asuransinya. Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) mencatat jumlah tenaga pemasar asuransi dari sisi kanal distribusi keagenan berkurang dari sekitar 600.000 menjadi sekitar 580.000 agen berlisensi [1]. Dari temuan fenomena tersebut suatu perusahaan asuransi perlu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dengan tujuan agar dapat memaksimalkan peluang dan menghasilkan kerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya perhatian khusus oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan, tanpa adanya kinerja karyawan yang diatur serta dikelola dengan baik maka tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan juga akan sulit untuk dicapai.

kinerja karyawan adalah hasil kerja atau output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Kinerja karyawan adalah hasil kerja organisasi nirlaba selama periode waktu tertentu [3]. Dari pengertian tersebut dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang merupakan wujud penerapan persyaratan pekerjaan dan merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, karena merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan yang menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan [4]. Beban kerja juga merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, semakin baik kinerja dari karyawan dapat dengan mudah memberikan

keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan [5]. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja BNN kota Jakarta Timur [6]. Selain itu hasil penelitian lainnya mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Distribusi Semarang [7]. Sedangkan dalam hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Jaya Group [8].

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal [9]. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya [10]. Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun [11]. Selain itu pada penelitiannya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Unilever Tbk Manado [12]. Sedangkan hasil penelitian yang lainnya menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Kediri [13].

Self efficacy merupakan faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, *self efficacy* atau yang dalam bahasa Indonesia memiliki arti efikasi diri [14]. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy* karena *self efficacy* adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan [15]. Hasil penelitian terdahulu terkait *self efficacy* menyebutkan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar [16]. Sedangkan pada penelitian lainnya menyebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [17].

Gap research pengaruh secara simultan atau bersama-sama yang didapatkan peneliti dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar [18]. Selain itu, hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Unilver Tbk di Manado [12]. Sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan [19].

Peneliti memilih BPJS Ketenagakerjaan Kantor cabang Kediri karena BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu perusahaan pemberi jaminan sosial plat merah terbesar yang ada di Indonesia, namun dikutip dari Bisnis.com pihak BPJS mengakui pelayanan dan kinerja SDM menjadi penyebab kepesertaan kurang optimal, tingkat kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan belum melebihi 33% dari total pekerja di Indonesia [20]. Selain itu setelah dilakukan observasi dan pengamatan menunjukkan bahwa adanya pemberian beban kerja berlebih kepada karyawan dan juga harus mengejar waktu yang ditentukan perusahaan dalam memproses dokumen-dokumen peserta BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. Permasalahan lingkungan akibat dari penerapan *work from home* juga menjadi salah satu faktor yang menjadi perhatian peneliti, lingkungan yang tidak sesuai dengan standar dan pemberian beban kerja berlebih dikhawatirkan akan membuat karyawan merasa tidak yakin untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Sedangkan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausalitas dengan tujuan untuk mengungkap hubungan sebab akibat dari variabel yang diteliti. Lokasi penelitian adalah BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri yang berlokasi di Jalan Mayor Bismo No. 34 Semampir Kota Kediri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yang diambil menggunakan teknik *total sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian yang disebar kepada responden, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Item	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	40
	Perempuan	24	60
	Jumlah	40	100
Usia	20-29	28	70
	30 - 39	9	22,5
	40 – 49	3	7,5
	Jumlah	40	100
Jenjang Pendidikan	Diploma	4	10
	Strata 1	31	77,5
	Strata 2	5	12,5
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 1 dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa jumlah responden yaitu berjumlah 40 orang dengan rincian 16 responden atau 40% responden berjenis kelamin laki-laki dan 24 responden atau 60% responden berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan tabel 1 dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa rentang usia responden 20-29 tahun berjumlah 28 responden atau sebesar 70% dari total 40 responden, rentang usia 30-39 tahun berjumlah 9 responden atau sebesar 22,5% dari total 40 responden, dan rentang usia responden 40-49 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 7,5% dari total 40 responden.

Berdasarkan tabel 1 dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan responden dengan jenjang diploma berjumlah 4 responden atau sebesar 10% dari total 40 responden, jenjang strata 1 berjumlah 31 responden atau sebesar 77,5% dari total 40 responden, dan jenjang strata 2 berjumlah 5 responden atau sebesar 12,5% dari total 40 responden.

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Beban Kerja

No.	Item	SS		S		R		TS		STS		Total	
		N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)
1.	X1.1.1	21	52,5	18	45	1	2,5	0	0	0	0	40	100
2.	X1.1.2	13	32,5	21	52,5	6	15	0	0	0	0	40	100
3.	X1.2.1	20	50	16	40	3	7,5	1	2,5	0	0	40	100
4.	X1.2.2	25	62,5	14	35	0	0	1	2,5	0	0	40	100
5.	X1.3.1	27	67,5	14	35	1	2,5	0	0	0	0	40	100
6.	X1.3.2	20	50	18	45	2	5	0	0	0	0	40	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa untuk variabel beban kerja mayoritas responden memberi tanggapan pada item X1.3.1 yang berisi pernyataan bahwa setiap pembagian pekerjaan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri memiliki prosedur pengerjaannya. Dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri didapatkan hasil berjumlah 27 dengan persentase sebesar 67,5% responden menyatakan Sangat Setuju (SS) bahwa setiap pengerjaan yang diberikan memiliki prosedur pengerjaannya.

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item	SS		S		R		TS		STS		Total	
		N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)
1.	X2.1.1	17	42,5	20	50	3	7,5	0	0	0	0	40	100
2.	X2.1.2	22	55	14	35	2	5	2	5	0	0	40	100
3.	X2.2.1	14	35	22	55	4	10	0	0	0	0	40	100
4.	X2.2.2	14	35	17	42,5	6	15	3	7,5	0	0	40	100
5.	X2.3.1	15	37,5	23	57,5	2	5	0	0	0	0	40	100
6.	X2.3.2	13	32,5	18	45	5	12,5	3	7,5	1	2,5	40	100
7.	X2.4.1	20	50	16	40	3	7,5	1	2,5	0	0	40	100
8.	X2.4.2	7	17,5	14	35	12	30	5	12,5	2	5	40	100
9.	X2.5.1	7	17,5	10	25	14	35	9	22,5	0	0	40	100
10.	X2.5.2	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100
11.	X2.6.1	16	40	22	55	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100
12.	X2.6.2	13	32,5	24	60	3	7,5	0	0	0	0	40	100
13.	X2.7.1	15	37,5	23	57,5	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100
14.	X2.7.2	13	32,5	22	55	4	10	1	2,5	0	0	40	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel lingkungan kerja mayoritas responden memberi tanggapan pada item X2.6.2 yang berisi pernyataan bahwa kerja sama antar kelompok sudah berjalan dengan baik. Dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri didapatkan hasil berjumlah 24 dengan persentase sebesar 60% responden menyatakan Setuju (S) bahwa kerja sama antar kelompok sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Self Efficacy

No.	Item	SS		S		R		TS		STS		Total (%)	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1.	X3.1.1	23	57,5	14	35	3	7,5	0	0	0	0	40	100
2.	X3.1.2	24	60	15	37,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
3.	X3.2.1	19	47,5	12	30	8	20	1	2,5	0	0	40	100
4.	X3.2.2	3	7,5	9	22,5	9	22,5	9	22,5	10	25	40	100
5.	X3.3.1	8	20	20	50	11	27,5	1	2,5	0	0	40	100
6.	X3.3.2	9	22,5	18	45	12	30	1	2,5	0	0	40	100
7.	X3.4.1	14	35	16	40	9	22,5	1	2,5	0	0	40	100
8.	X3.4.2	11	27,5	18	45	11	27,5	0	0	0	0	40	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel *self efficacy* mayoritas responden memberi tanggapan pada item X3.1.2 yang berisi pernyataan bahwa setiap karyawan selalu memiliki cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri didapatkan hasil berjumlah 24 dengan persentase sebesar 60% responden menyatakan Sangat Setuju (SS) bahwa setiap karyawan selalu memiliki cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item	SS		S		R		TS		STS		Total (%)	
		N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)	N	N (%)
1	Y1.1.1	12	30	23	57,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
2.	Y1.1.2	11	27,5	22	55	7	17,5	0	0	0	0	40	100
3.	Y1.2.1	11	27,5	26	65	3	7,5	3	7,5	3	7,5	40	100
4.	Y1.2.2	7	17,5	24	60	8	20	1	2,5	0	0	40	100
5.	Y1.3.1	15	37,5	20	50	4	10	1	2,5	0	0	40	100
6.	Y1.3.2	22	55	16	40	2	5	0	0	0	0	40	100
7.	Y1.4.1	17	42,5	22	55	1	2,5	0	0	0	0	40	100
8.	Y1.4.2	17	42,5	22	55	1	2,5	0	0	0	0	40	100

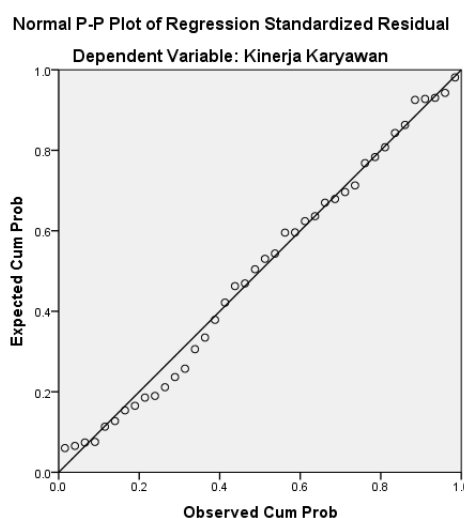
Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel kinerja karyawan mayoritas responden memberi tanggapan pada item Y1.2.1 yang berisi pernyataan bahwa setiap karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan. Dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri didapatkan hasil berjumlah 26 dengan persentase sebesar 65% responden menyatakan Setuju (S) bahwa setiap karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas pada gambar 1 berikut:



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa pada uji normalitas atau uji normal *probability plots* pada penelitian ini data yang dianalisis tidak mengalami gejala normalitas atau dapat dikatakan telah berdistribusi secara normal, ditunjukkan oleh data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

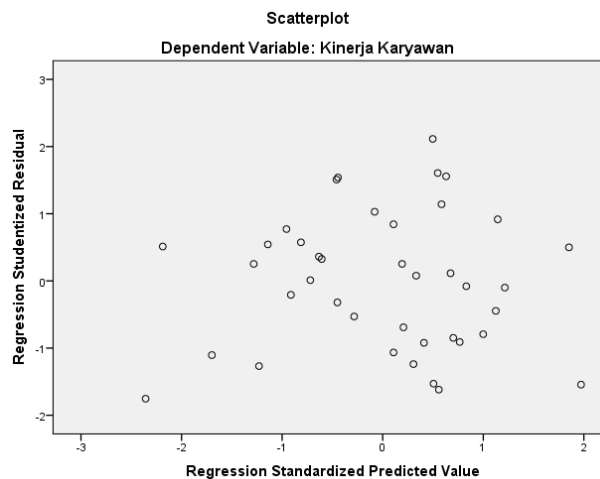
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja	0,703	1.423
Lingkungan Kerja	0,480	2.084
<i>Self Efficacy</i>	0,408	2.449

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF dan nilai torelance untuk masing-masing variabel adalah 1,423 dan 0,703 untuk variabel beban kerja, 2,084 dan 0,480 untuk variabel lingkungan kerja, dan untuk variabel *self efficacy* memiliki nilai VIF 2,449 dan nilai tolerance 0,408. Dari tiga nilai variabel tersebut semuanya memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian model regresi ini antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2 berikut:



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa secara grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, titik-titik juga menyebar baik dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
(Constant)	4.169	4.584	
Beban Kerja	0.327	0.178	0.229
Lingkungan Kerja	0.192	0.089	0.326
<i>Self Efficacy</i>	0.310	0.142	0.357

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diartikan bahwa konstanta 4,169 nilai tersebut mengartikan bahwa jika variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan *self efficacy* (X3) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 4,169. Koefisien X1 = 0,327 (Beban Kerja) nilai tersebut mengartikan bahwa jika variabel beban kerja (X1) naik satu satuan dan variabel X lain (lingkungan kerja dan *self efficacy*) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,327. Koefisien X2 = 0,192 (Lingkungan Kerja) artinya nilai tersebut mengartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) naik satu satuan dan variabel X lain (beban kerja dan *self efficacy*) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,192. Koefisien X3 = 0,310 (*Self Efficacy*) nilai tersebut mengartikan bahwa jika variabel *self efficacy* (X3) naik satu satuan dan variabel X lain (beban kerja dan lingkungan kerja) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,310.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	0,605	0,573	2.276	1.548

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa nilai adjusted R Square adalah sebesar 0,605. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* mampu mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan sebesar 60,5% dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji-t (Uji Parsial)

Berikut adalah hasil uji-t pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji-t (uji parsial)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
(Constant)	4.169	4.584	.909	.369
Beban Kerja	0.327	0.178	1.835	0,075
Lingkungan Kerja	0.192	0.089	2.155	0,038
<i>Self Efficacy</i>	0.310	0.142	2.182	0,036

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 diperoleh nilai signifikansi 0,075 untuk variabel beban kerja, nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka Ha ditolak dan H0 diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 diperoleh nilai signifikansi 0,038 untuk variabel lingkungan kerja, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 diperoleh nilai signifikansi 0,036 untuk variabel *self efficacy*, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji-F (Uji Simultan)

Berikut adalah hasil uji-F pada tabel 10 berikut:

Tabel 10. Hasil Uji-F (uji simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	286.256	3	95.419	18.417	.000 ^b
Residual	186.519	36	5.181		
Total	472.775	39			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 10 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya dalam berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dalam uji t, ditemukan bahwa variabel beban kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. Dari hasil penelitian terlihat bahwa diperoleh nilai signifikansi 0,075 untuk variabel beban kerja. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka hipotesis penelitian yang menyatakan "Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya" menyatakan bahwa beban kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Esta Group Jaya [8].

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji t, diperoleh nilai signifikansi 0,038 untuk variabel lingkungan kerja. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan dengan lingkungan kerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor cabang kediri. Hasil ini mendukung penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Tbk Di Manado" pada penelitiannya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Tbk Manado [12].

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji t, diperoleh nilai signifikansi 0,036 untuk variabel *self efficacy*. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik efikasi diri yang ada pada diri karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Menurut Rahmawati & Jauhari (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Efikasi Diri, soft skill dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KOPERTA Langgeng Mulyo Ngancar Kediri" menyebutkan bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KOPERTA Langgeng Mulyo Ngancar Kediri [21].

Hasil dari uji F atau uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang kediri. Hal ini berarti ketiga variabel bebas tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan selalu memperhatikan beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* karyawannya. Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan dengan persentase *R Square* sebesar 60,5% dan sisanya sebesar 39,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa untuk menaikkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri, perlu meningkatkan ketiga variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy*. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang berjudul "Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar" menunjukkan hasil bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar [18].

Saran bagi perusahaan untuk variabel beban kerja sebaiknya perusahaan lebih mempertimbangkan beban yang diberikan kepada karyawan, karena beban kerja yang terlalu banyak (*over capacity*) akan membuat karyawan merasa cepat bosan dan menilai pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan prosedur perusahaan. Variabel lingkungan kerja, karena faktor ini merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya mempertahankan lingkungan membuat karyawan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya. Variabel *self efficacy*, karena faktor ini merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan fisiologis merupakan salah satu yang harus diperhatikan perusahaan kepada karyawannya agar karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi jembatan untuk penelitian di masa yang akan datang khususnya pada bidang kajian yang sama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* memiliki pengaruh sebesar 60,5% terhadap kinerja karyawan dan masih terdapat pengaruh sebesar 39,5% dari variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Harapannya agar penelitian selanjutnya pada bidang yang sama dapat memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Rahardjo I. Menilik Ancaman PHK Perasuransian 2023. KOMPASCom 2022. <https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/money/read/2022/11/16/160428526/menilik-ancaman-phk-perasuransian-2023>.
- [2] Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya; 2017.
- [3] Ulfa YM, Sumantri BA, Vihara DS. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simp Manaj Dan Bisnis I 2022*;424–36.
- [4] Tarwaka. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press; 2014.
- [5] Febrianto RD, Sumantri BA, Silalahi APB. Analisis Kinerja Karyawan PT. Sapta Karya Megah Ditinjau Dari Aspek Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi. *Semin Nas Manajemen, Ekon Akunt 2021*:1262–8.
- [6] Hamonangan D, Marzuki F, Surbakti LP. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BNN Jakarta Timur Selama Pandemi Covid-19. *Bus Manag Econ Account Natl Semin 2021*;2:94–108.
- [7] Lukito LH, Alriani IM. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Ekon Manaj Dan Akunt 2018*:24–35.
- [8] Polakitang AF, Koleangan R, Ogi I. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *EMBA 2019*;7:4164–73.
- [9] Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator). Zanafa Publishing; 2018.
- [10] Nitisemito AS. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2012.
- [11] Qoyyimah M, Hari T, Chamidah S. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA. *2019*;2:11–20.
- [12] Dendeng RCV, Adolfini, Uhing Y. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Tbk di Manado. *EMBA 2020*;8:11–20.
- [13] Farozji M, Sumantri BA, Suhardi. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Tam Kediri. *Simp Manaj Dan Bisnis I 2022*.
- [14] Kreitner R, Kinicki A. Perilaku Organisasi. 9th ed. Jakarta Selatan: Salemba Empat; 2014.
- [15] Baron RA, Branscombe NR. Social Psychology. Pearson Education, Inc; 2012.
- [16] Anggriawan DB, Widiadnya IBM, Rini S, Widyawati. Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy*, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. *VALUES*

- 2022;3.
- [17] Sari DP, Candra Y. Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. JEMSI (Jurnal Ekon Dan Manaj Sist Informasi) 2020;1.
 - [18] Norawati S, Yusup, Yunita A, Husein. Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. MENARA Ilmu 2021;15.
 - [19] Manalu H. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J Ilm Smart 2020;4:140–7.
 - [20] Pangestu PW. BPJS Ketenagakerjaan Akui Isu Pelayanan Jadi Penyebab Kepesertaan Kurang Optimal. BisnisCom 2021.
 - [21] Rahmawati M, Jauhari A. Pengaruh Efikasi Diri, *Soft Skill* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. J Ilm Akunt Keuang Dan Bisnis 2022;3.