

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PARITUNGGAL NUSANTARA RICE

Dyan Aulia Azzahra¹, Bambang Agus Sumantri²

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

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

The aim of the research is to identify the performance of CV Paritunggal Nusantara Rice employees which is influenced by workload, work environment and extrinsic motivation. This study uses a quantitative approach. The sample used was a total sampling technique consisting of 55 respondents. This research uses multiple linear regression data analysis and testing using IBM SPSS 23 software. The research results show that simultaneously, workload, work environment and extrinsic motivation have a significant effect and extrinsic motivation have significant effect on employee performance. Partially, workload has a significant effect on employee performance, while the work environment does not have a significant effect. And, extrinsic motivation has a significant effect on employee performance.

Keywords: Workload, Work Environment, Extrinsic Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian guna mengidentifikasi kinerja karyawan CV Paritunggal Nusantara Rice yang dipengaruhi beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan yakni teknik total sampling terdiri dari 55 responden. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda dan pengujian menggunakan software IBM SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Dan, motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan akan selalu dihadapkan pada perubahan dalam lingkungan pasar yang dinamis, persaingan bisnis yang cepat, tingkat ketidakpastian yang tinggi, dan risiko kegagalan bisnis yang signifikan. Perubahan ini mendorong perusahaan untuk melakukan aktivitas strategis. Salah satu strategi bisnis yang digunakan adalah strategi keunggulan kompetitif yang didasarkan pada sumber daya dan kompetensi unggulan [1]. Keunikan dan peningkatan kualitas kerja sumber daya menjadi faktor penting untuk memanfaatkan peluang strategi dalam persaingan bisnis [2]. Kualitas karyawan dalam perusahaan dinilai berdasarkan seberapa tanggap mereka dalam menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh pimpinan, ada karyawan yang mampu mencapai target tepat waktu namun ada juga yang tidak mampu melakukannya [3].

Peningkatan performa karyawan harus terus dilakukan oleh perusahaan dengan harapan perusahaan mampu untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Keahlian seseorang juga menjadi aspek kunci keberlangsungan organisasi. Potensi seseorang bukan sebagai sarana implementasi saja, organisasi perlu adanya pencetus serta penentu perkembangan operasional dan kegiatannya. Kontribusi sumber daya manusia sangat signifikan dalam kemajuan dan perkembangan [4]. Terlebih lagi persaingan bisnis yang saat ini semakin cepat dan kompleks dapat mengubah faktor keberhasilan bisnis [5].

Kinerja yang baik dari para karyawan akan membawa manfaat positif bagi perusahaan. Dan sebaliknya, jika kinerja pegawai kurang memuaskan akan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Kinerja yang unggul dari karyawan memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan kompetitor lainnya di era globalisasi seperti saat ini [6]. Kinerja dapat berhasil apabila terdapat hubungan erat antara individu maupun organisasi sehingga

menghasilkan kualitas kerja dan efisiensi waktu [7]. Setiap perusahaan akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan beban kerja para karyawannya.

Kondisi kerja karyawan harus disesuaikan dengan beban kerja yang dipikul. Jika kemampuan karyawan melebihi tuntutan pekerjaan, akan menyebabkan kebosanan dan mengurangi produktivitas. Begitu pula sebaliknya, jika kemampuan karyawan tidak mencukupi untuk tuntutan pekerjaan tersebut maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karena kelelahan dan stres [8]. Dilihat dari sisi positifnya, beban kerja memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar dan mencapai kesuksesan lebih cepat. Melalui tugas-tugas tersebut karyawan dapat memperoleh pengalaman yang meningkatkan pemahaman mereka dalam bidang masing-masing. Hal tersebut membuat karyawan menjadi lebih aktif dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Namun dilihat dari sisi yang sebaliknya, ketika tekanan menjadi terlalu besar bisa mengakibatkan perubahan dalam tingkat beban kerja, baik naik maupun turun. Jika beban kerja menjadi terlalu berat, hal ini bisa mengganggu kinerja karyawan dan menimbulkan dampak yang merugikan secara signifikan [9]. Penelitian terdahulu menjabarkan beban kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan [10]. Studi lainnya mengungkapkan jika terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja pegawai [11]. Namun berbeda dengan penelitian sebelumnya, studi ini mengidentifikasi tidak terdapat pengaruh a beban kerja dengan kinerja karyawan [12].

Aspek-aspek patut ditinjau saat pemberian tugas kepada karyawan supaya mereka tidak terbebani, seperti faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja, fasilitas kerja, struktur organisasi, serta aspek internal seperti target harus sesuai tanggung jawab pekerjaan [13]. Fokus utama perusahaan adalah menciptakan lingkungan yang kondusif, positif, harmonis dan dinamis sehingga karyawan merasa tentram dan damai. Ketidakcocokan dengan kondisi sekitar kerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas mereka serta menghambat karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien [14]. studi sebelumnya mengutarakan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan [15]. Dan juga studi lainnya menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan [16]. Namun studi lainnya menjabarkan jika kinerja karyawan tidak terpengaruh lingkungan kerja [17].

Motivasi untuk naik jabatan organisasi kemungkinan besar akan meningkatkan produktivitas mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami peran motivasi, seorang manajer dapat meningkatkan produktivitas bawasanya dan secara keseluruhan mampu meningkatkan kinerja mereka [18]. Aspek dari luar menjadikan minat para karyawan untuk bekerja menurun, akibatnya karyawan berfokus pada imbalan yang diterima tanpa mengindahkan kinerja mereka [19]. Beberapa permasalahan motivasi ekstrinsik yang sering terjadi seperti ketidakcocokan anatar rekan kerja yang menyebabkan jalinan karyawan satu dengan lainnya menjadi kurang baik, pemberian standar prestasi kepada bawahan tanpa mempertimbangkan masukan dari yang bersangkutan, selain itu peran kepemimpinan yang memberikan tugas-tugas tanpa mempertimbangkan kompetensi karyawan [20]. Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik mampu berdampak pada kinerja karyawan [21]. Penelitian terdahulu menunjukkan motivasi ekstrinsik tidak berdampak pada kinerja karyawan [22].

Kesenjangan penelitian secara bersamaan, peneliti menemukan pengaruh sama dalam riset sebelumnya yakni kinerja karyawan dipengaruhi beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap [23]. Selain itu, hasil studi lainnya menyatakan variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan [24]. Dan juga penelitian lain menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik [22].

Peneliti memilih CV Paritunggal Nusantara Rice karena merupakan salah satu pabrik beras yang berdiri pada tahun 2018, namun sudah menguasai pangsa pasar dan mampu membantu perekonomian setempat dengan membuka lapangan pekerjaan. Perusahaan mengalami sejumlah masalah terkait dengan sasaran kerja yang telah ditetapkan, yang berdampak pada kinerja karyawan serta kondisi lingkungan kerja. Setelah peneliti melakukan observasi terdapat beberapa permasalahan, dalam beberapa bulan terakhir permintaan konsumen meningkat drastis dan mengakibatkan para karyawan untuk bekerja lebih ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu kurangnya pencahayaan dan pengaturan ruangan yang belum optimal menjadi faktor kedua yang menyulitkan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dan kurangnya motivasi diluar diri karyawan membuat karyawan tidak optimal dalam melakukan pekerjaan mereka.

METODE

Studi riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif guna menganalisis perumusan hipotesis. Sementara itu, teknik penelitian yang dipilih yakni mengidentifikasi ikatan kausalitas antara variabel yang diuji. 55 responden diuji sebagai sampel pada studi kali ini. teknik *total sampling* digunakan dalam pengambilan sampel, populasi yang kurang dari 100 dapat dijadikan sampel [25]. Lokasi penelitian adalah CV Paritunggal Nusantara Rice yang berlokasi di Dusun Kalipan Desa Senden Kecamatan Kayen Kidul Kabupaten Kediri. Pada percobaan ini dilakuka dengan analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis regresi liner berganda, pengujian koefisiensi determinasi, dan pengujian hipotesi berguna sebagai teknik analisis data dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dari angket penelitian yang dibagikan didapati hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki Laki	48	87%
Perempuan	7	13%
Total	55	100%

Sumber : Data diolah 2024

Jika dilihat pada tabel 1, partisipan laki-laki mencapai 82%, sementara perempuan hanya 13%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Paritunggal Nusantara Rice adalah laki-laki. Hal ini didukung studi riset yang mengungkapkan jika ternyata semangat kerja pria umumnya konsisten, mampu menyajikan kualitas terbaik saat bekerja. Motivasi kerja pria cenderung dipengaruhi oleh faktor internal yaitu rasa tanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan kepada mereka [26].

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

Usia	Jumlah	Presentase
19-24	22	40%
25-30	10	18%
31-36	10	18%
37-42	8	15%
43-50	5	9%
Total	55	100%

Sumber : data diolah 2024

Jika dilihat pada tabel 2, mayoritas usia 19-24 tahun yaitu sejumlah 22 orang atau 40% dari total responden. sejumlah 10 orang atau 18% berusia 25-30 tahun, 10 orang atau 18% berusia 31-36 tahun, 8 orang atau 15% berusia 37-42 tahun, dan 5 orang atau 9% berusia 43-45 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan CV Paritunggal Nusantara Rice berusia 19-24 tahun. Hal ini didukung dalam penelitian yang menjelaskan bahwa usia 20-29 tahun merupakan masa paling produktif untuk bekerja, sedangkan produktivitas cenderung menurun pada usia 30-40 tahun. Dapat diidentifikasi terdapat hubungan antara usia dengan produktivitas tenaga kerja, semakin matang usia produktif maka semakin matang pula kinerja yang dimiliki [27].

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
4 Tahun	25	45%
2 Tahun	20	36%
8 Bulan	10	18%
Total	55	100%

Sumber : Data diolah 2024

Jika dilihat pada tabel 3, dari total 55 partisipan karyawan, mayoritas pengalaman kerja selama 4 tahun sejumlah 25 orang atau 45%, diikuti dengan yang bekerja 2 tahun sebanyak 20 orang atau 36%. Sebanyak 10 atau 18% mulai bekerja pada 8 bulan terakhir. Sesuai dengan penelitian mengenai masa kerja yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mampu membuktikan karyawan lebih produktif jika dibandingkan dengan pekerja baru. Durasi kerja sangat mempengaruhi efektivitas dalam melaksanakan tugas. Tenaga kerja yang sudah lama bekerja biasanya telah menguasai secara mendetail prosedur produksi barang [28].

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Beban Kerja

ITEM	SS		S		R		TS		STS		TOTAL		Rata skor
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X _{1.1.1}	25	45,5	25	45,5	5	9,1	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{1.1.2}	28	50,9	25	45,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100	4,5
X _{1.2.1}	25	45,5	25	45,5	5	9,1	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{1.2.2}	28	50,9	19	34,5	8	14,5	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{1.3.1}	34	61,8	19	34,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100	4,6
X _{1.3.2}	26	47,3	24	43,6	5	9,1	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{1.4.1}	27	49,1	25	45,5	3	5,5	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{1.4.2}	20	36,4	30	54,5	5	9,1	0	0	0	0	55	100	4,3
Total Rata-Rata												4,4	

Sumber : data diolah 2024

Jika dilihat pada tabel 4 sebagian besar partisipan memberikan respon pada item X_{1.3.1} terkait variabel beban kerja, yang menyatakan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan sudah sesuai aturan perusahaan. Dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan CV Paritunggal Nusantara Rice, diperoleh hasil bahwa 34 responden, atau 61,8%, menyatakan sangat setuju bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan sudah sesuai aturan perusahaan.

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

ITEM	SS		S		R		TS		STS		TOTAL		Rata Skor
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X _{2.1.1}	29	52,7	22	40	4	7,3	0	0	0	0	55	100	4,5
X _{2.1.2}	25	45,5	25	45,5	5	9,1	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{2.2.1}	28	50,9	19	34,5	8	14,5	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{2.2.2}	24	43,6	28	50,9	3	5,5	0	0	0	0	55	100	4,4

ITEM	SS		S		R		TS		STS		TOTAL		Rata Skor
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X _{2.3.1}	23	41,8	30	54,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{2.3.2}	28	50,9	19	34,5	8	14,5	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{2.4.1}	34	61,8	19	34,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100	4,6
X _{2.4.2}	33	60	19	34,5	3	5,5	0	0	0	0	55	100	4,5
Total Rata - Rata												4,4	

Sumber : data diolah 2024

Jika dilihat pada tabel 5 mayoritas responden memberikan respons pada item X_{2.4.1} terkait variabel lingkungan kerja, yang menyatakan bahwa suara mesin tidak mengganggu aktivitas kerja. Dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan CV Paritunggal Nusantara Rice, diperoleh hasil bahwa 34 responden, atau 61,8%, menyatakan sangat setuju suara mesin tidak mengganggu aktivitas kerja

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Motivasi Ekstrinsik

ITEM	SS		S		R		TS		STS		TOTAL		Rata Skor
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X _{3.1.1}	29	52,7	22	40	4	7,3	0	0	0	0	55	100	4,5
X _{3.2.2}	25	45,5	25	45,5	5	9,1	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{3.2.1}	28	50,9	19	34,5	8	14,5	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{3.2.2}	24	43,6	28	50,9	3	5,5	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{3.3.1}	26	47,3	24	43,6	5	9,1	0	0	0	0	55	100	4,4
X _{3.3.2}	27	49,1	25	45,5	3	5,5	0	0	0	0	55	100	4,4
Total Rata-Rata												4,4	

Sumber : Data diolah 2024

Jika dilihat pada tabel 6 mayoritas responden memberikan tanggapan pada item X_{3.1.1} terkait variabel motivasi ekstrinsik, yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan (*rewards*) berupa insentif membuat karyawan lebih semangat bekerja. Dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan CV Paritunggal Nusantara Rice, disimpulkan respons sangat setuju sebanyak 29 partisipan, atau 52,7%, pemberian penghargaan (*rewards*) berupa insentif membuat karyawan lebih semangat bekerja.

Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

ITEM	SS		S		R		TS		STS		TOTAL		Rata Skor
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Y _{1.1.1}	26	47,3	24	43,6	5	9,1	0	0	0	0	55	100	4,4
Y _{1.1.2}	27	49,1	25	45,5	3	5,5	0	0	0	0	55	100	4,4
Y _{1.2.1}	20	36,4	30	54,5	5	9,1	0	0	0	0	55	100	4,3
Y _{1.2.2}	31	56,4	22	40	2	3,6	0	0	0	0	55	100	4,5
Y _{1.3.1}	21	38,2	32	58,2	2	3,6	0	0	0	0	55	100	4,3
Y _{1.3.2}	25	45,5	25	45,5	5	9,1	0	0	0	0	55	100	4,4

Y _{1.4.1}	28	50,9	25	45,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100	4,5
Y _{1.4.2}	25	45,5	27	49,1	3	5,5	0	0	0	0	55	100	4,4
Total Rata-Rata													4,4

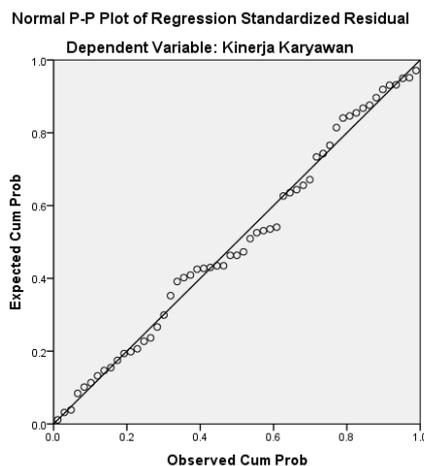
Sumber : Data diolah 2024

Jika dilihat pada tabel 7 mayoritas responden memberikan tanggapan pada item X_{1.2.2} terkait variabel kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa target yang diberikan perusahaan mampu diselesaikan karyawan. Dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan CV Paritunggal Nusantara Rice, diperoleh hasil bahwa pernyataan sangat setuju sebanyak 31 responden, atau 56,4%, tugas-tugas mampu diselesaikan karyawan lebih dari target yang diberikan perusahaan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas pada gambar 1



Sumber : Hasil Output SPSS 23, tahun 2024

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

Jika dilihat dari gambar 1 di atas, terlihat uji normalitas atau uji normal probability plots dalam studi riset ini, tidak menunjukkan indikasi ketidaknormalan dan disimpulkan berdistribusi secara normal. Hal ini ditampilkakan terdapat penyebaran data mengikuti arah diagonal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

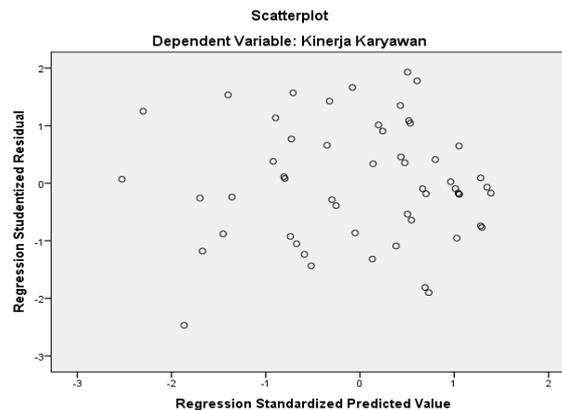
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban kerja	,226	4,418
Lingkungan kerja	,226	4,421
Motivasi ekstrinsik	,996	1,004

Sumber : Hasil Output SPSS 23, tahun 2024

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa nilai VIF dan nilai toleransi yakni beban kerja 4,418 dan 0,226, lingkungan kerja 4,421 dan 0,226, dan motivasi ekstrinsik 1,004 dan 0,996. Karena nilai VIF ketiga variabel tersebut < 10 dan nilai toleransi ketiga variabel tersebut $> 0,1$. Maka hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2



Sumber : Hasil Output SPSS 23, tahun 2024

Berdasarkan gambar 2, grafik *scatterplots* memperlihatkan bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpabentuk tertentu. Titik-titik ini berada diatas sumbu Y atai dibawah angka 0. Sehingga diartikan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Liner Berganda

Berikut adalah hasil uji analisis regresi liner berganda pada tabel 9

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7,003	2,726	
Beban kerja	,850	,097	1,000
Lingkungan kerja	-,082	,104	-,090
Motivasi ekstrinsik	,037	,066	,031

Sumber : Hasil Output SPSS 23, tahun 2024

Jika dilihat dari tabel 9, diinterpretasikan konstanta penelitian ini sebesar 7,003, angka tersebut memiliki arti jika variabel beban kerja (X_1) lingkungan kerja (X_2), dan motivasi ekstrinsik (X_3) = 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,003. Koefisien $X_1 = 0,850$ (beban kerja) berarti jika variabel beban kerja (x_1) naik satu satuan sementara variabel lain (lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,850. Koefisien $X_2 = -0,082$ (lingkungan kerja) menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_2) naik satu satuan dan variabel lain (beban kerja dan motivasi ekstrinsik) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,082. Koefisien $X_3 = 0,037$ (motivasi ekstrinsik) menunjukkan bahwa jika variabel motivasi ekstrinsik (X_3) naik satu satuan dan variabel lain (beban kerja dan lingkungan kerja) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,037.

Uji Koefisiensi Adjusted (R^2)

Berikut hasil uji analisis regresi liner berganda pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,923 ^a	,851	,843	1,239

Sumber : Hasil Output SPSS 23, tahun 2024

Berdasarkan tabel 10, nilai adjusted R^2 adalah 0,843. Ini menunjukkan ternyata kinerja karyawan dapat dipengaruhi variabel independen beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik dengan skor 84,3% dan 15,7% sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 11. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,077	,000
	Beban Kerja	5,478	,000
	Lingkungan Kerja	-1,322	,192
	Motivasi Ekstrinsik	3,325	,002

Sumber : Hasil Output SPSS 23, tahun 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel 11, variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji-F (Simultan)

Berikut adalah hasil uji-F pada tabel 12

Tabel 12. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ²			
Model		F	Sig.
1	Regression	60.271	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Hasil Output SPSS 23, tahun 2024

Jika dilihat dari tabel 12 terdapat besaran signifikansi $0,000 < 0,005$. Sehingga dinyatakan ternyata variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil perhitungan, ditunjukkan nilai signifikansi variabel beban kerja adalah 0,000, ini berarti variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat begitu pula sebaliknya. Hal ini didukung dengan penelitian beban kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan [10].

Pada variabel lingkungan kerja nilai signifikansi 0,192 lebih besar dari 0,05 sehingga kinerja karyawan tidak terpengaruh secara parsial oleh lingkungan kerja pada perhitungan uji-t. Sejalan pada penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [17].

Terdapat nilai signifikansi sebesar 0,02 dimana skor ini lebih kecil dari 0,05 pada variabel motivasi ekstrinsik dalam pengujian uji-t, sehingga kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi ekstrinsik. Artinya, kinerja karyawan membaik jika adanya motivasi ekstrinsik. Sejalan dengan bukti yang dipaparkan kinerja karyawan dipengaruhi motivasi ekstrinsik secara parsial [20].

Pengujian secara simultan membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik. Secara keseluruhan, terdapat pengaruh kuat kinerja karyawan dengan ketiga variabel bebas yakni beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik. Dengan presentase R square dengan skor 85,1% sementara sisanya 14,9% dijabarkan variabel lain.

Saran terhadap perusahaan untuk variabel beban kerja sebaiknya setiap adanya penambahan beban kerja diharapkan disertai dengan penghargaan finansial (*rewards*) agar kinerja dan loyalitas karyawan meningkat. Pada variabel lingkungan kerja penting untuk meningkatkan pencahayaan di bagian gudang produksi agar karyawan merasa nyaman saat bekerja, serta menyediakan fasilitas keamanan seperti masker untuk menghindari gangguan pernapasan pada karyawan. Motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada karyawan harus dilakukan dengan adil dan bijaksana. Selain itu, diperlukan juga motivasi intrinsik dari dalam diri untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] B. A. Sumantri, W. R. Adawiyah, and A. Banani, "Analysis Of Dynamic Capability Of Managers During The Covid-19 Pandemic Cooperative Village Units In The Mataraman Region , East Java," J. Nusantara. Apl. Manaj. Bisnis, vol. 8, no. 1, pp. 191–200, 2023.
- [2] B. A. Sumantri, Suliyanto, and D. Darmawati, "the Competitive Strategy of the Village Unit Cooperative: Capability and Innovation Performance Towards Competitive Advantage," Corp. Bus. Strateg. Rev., vol. 4, no. 4 Special Issue, pp. 206–217, 2023, doi: 10.22495/cbsrv4i4siart1.
- [3] D. S. Wihara, S. Subagyo, and R. Meilina, "Employee Creativity in Indonesia: Critical of Personal Supervisor Support To Make Organizational Survival and Effectiveness (a ...," Int. Conf. ..., pp. 1331–1342, 2022, [Online]. Available: <http://61.8.77.171/index.php/icobuss1st/article/view/313>
- [4] W. Dialazta, R. Meilina, and D. K. H. Soedjoko, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PEMBUATAN SHUTTLECOCKDI DESA SUMENGGOKO, KECAMATAN SUKOMORO, NGANJUK," Simp. Manaj. dan Bisnis II, vol. 2, pp. 1386–1394, 2023.
- [5] B. A. Sumantri, S. Suliyanto, and D. Darmawati, "Village Unit Cooperatives on Dynamic Capability and Creative Capability Adaptation to Innovation Performance: The Role of Competitive Advantage," Qubahan Acad. J., vol. 3, no. 4, pp. 245–261, 2023, doi: 10.58429/qaj.v3n4a178.
- [6] N. A. Afrashera and D. K. H. Soedjoko, "Analisis Dampak Pelatihan , Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dhaha," Simp. Manaj. dan BISNIS d, vol. 2, pp. 445–455, 2023.
- [7] R. D. Febrianto, B. A. Sumantri, and A. P. B. Silalahi, "Analisis Kinerja Karyawan PT. Sapta Karya Megah Ditinjau Dari Aspek Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi," Semin. Nas. ..., pp. 1262–1268, 2021, [Online]. Available: <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/767>
- [8] Z. Mufidah, L. P. Riani, and R. Meilina, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, beban Kerja, dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri," Simki-Economic, vol. 01, no. 05, 2017.
- [9] R. Ahmad and M. Lee, "The Impact of Workload on Job Performance among Doctors in Malaysian Public Hospitals . A Case Study THE IMPACT OF WORKLOAD ON JOB PERFORMANCE AMONG

- DOCTORS IN MALAYSIAN PUBLIC HOSPITALS . A CASE STUDY,” *Int. J. Bus. Soc.*, vol. 20, no. 3, pp. 1276–1293, 2019.
- [10] T. R. Januarizki and D. S. Wihara, “Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia,” *J. Penelit. Manaj. Terap.*, vol. 6, no. 1, pp. 16–38, 2021.
- [11] A. Maghfira, K. Joesyiana, and A. R. Harahap, “Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar,” *J. Pajak dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 13–19, 2023.
- [12] D. S. Wihara and D. Riati, “Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri,” *J. Penelit. Manaj. Terap.*, vol. 3, no. 1, pp. 23–33, 2018.
- [13] R. Rohmah and Suhardi, “Analisis Kinerja Karyawan Produksi Ditinjau Dari Aspek Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja,” *Simp. Manaj. dan BISNIS dan Call Pap. BISNIS dan Call Pap.*, vol. 2, pp. 199–209, 2023.
- [14] J. Dingel and M. G. Maffet, “the Effect of Work Environment and Individual Characteristics on Medical Medical Employee Performance At Pt Sari Tani Sumatra,” *MEDALION J. Med. Res. Nursing, Heal. Midwife Particip.*, vol. 4, no. 1, pp. 15–21, 2023, doi: 10.59733/medalion.v4i1.68.
- [15] J. Setyowati, B. A. Sumantri, and D. S. Wihara, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Kediri,” *Simki-economic*, vol. 01, no. 03, pp. 1–14, 2017.
- [16] V. R. Bramanta, B. A. Sumantri, and P. Y. Leksono, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Polowijo Kediri,” *Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 663–669, 2022.
- [17] M. Farozji, B. A. Sumantri, and Suhardi, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tam Kediri,” *Pros. Simp. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 85–93, 2022.
- [18] F. H. Maulana, D. Hamid, and Y. Mayoan, “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang,” vol. 22, no. 1, pp. 1–8, 2015.
- [19] J. Potu, V. P. K. Lengkong, and I. Trang, “Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado,” *urnal EMBA*, vol. 9, no. 2, pp. 387–394, 2021.
- [20] M. Ulifah and Mahfudiyanto, “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto,” *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 3, no. 3, pp. 299–312, 2021, doi: 10.33752/bima.v3i3.5489.
- [21] I. Irawan, S. Adha, and D. Adiwinata, “Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen pada Kampus Universitas Faletahan,” *REMIK Ris. dan E-Jurnal Manaj. Inform. Komput.*, vol. 7, no. 3, pp. 1448–1460, 2023.
- [22] E. Kurniawati and M. Majid, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , Disiplin Kerja , dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri,” *J. Mirai Manag.*, vol. 7, no. 1, pp. 269–282, 2022.
- [23] S. Norawati, Y. Yusup, A. Yunita, and H. Husein, “Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar,” *Menara Ilmu*, vol. XV, no. 01, pp. 95–106, 2021, [Online]. Available: [http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan terseb](http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459Lingkungan_kerja_yang_kondusif_memberikan_rasa_aman_dan_memungkinkan_karyawan%0Auntuk_dapat_bekerja_optimal._Jika_karyawan_menyenagi_lingkungan_kerja_dimana_dia_bekerja,_maka%0Akaryawan_terseb)
- [24] S. A. Putri, D. septa Wihara, and P. Y. Leksono, “Analisis penerapan kompensasi, lingkungan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan ditoko bahan bangunan sahabat nganjuk,” *Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akunt.*, pp. 217–224, 2023.
- [25] Sugiyono, *Sugiyono - Kualitatif Kuantitatif RnD (2019)*, Edisi ke 2. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [26] D. A. Krisna Dewi and B. E. Ari Prasetya, “Kebermaknaan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT Primayudha,” *J. Psikol. Perseptual*, vol. 4, no. 1, p. 29, 2020, doi:

- 10.24176/perseptual.v4i1.3194.
- [27] S. Rahmadi, Y. Yunisvita, and I. Imelda, "Determinan produktivitas tenaga kerja industri kopi bubuk di Kabupaten Muara Enim," *J. Ekon. Pembang.*, vol. 16, no. 1, pp. 34–43, 2019, doi: 10.29259/jep.v16i1.8876.
- [28] A. Febianti, M. Shulthoni, M. Masrur, and M. Aris, "Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia," *J. Sahmiyya*, vol. 2, no. 1, pp. 198–204, 2023.