

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA

Muhammad Rendi Santoso<sup>1</sup> dan Sri Widodo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Mahasiswa dan Dosen Manajemen Unsuraya

<sup>1</sup>rendys640@gmail.com dan <sup>2</sup>wiedsa82@gmail.com

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dan metode survei, dengan analisis deskriptif asosiatif melalui aplikasi SPSS versi 22. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 35 orang berdasarkan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 34%; 2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 38,1%; 3) Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengemudi Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta sebesar 83,9%, sedangkan sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.*

**Kata Kunci:** beban kerja, lingkungan kerja, kinerja.

### PENDAHULUAN

Unit Pengelola Angkutan Sekolah (UPAS) Dinas Perhubungan (Dishub) Provinsi DKI Jakarta merupakan instansi penyelenggara pelayanan antar jemput sekolah bagi masyarakat. Sejak fenomena Covid-19 pemerintah mengeluarkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) dan pembelajaran secara *online* (Daring), maka sekolah diliburkan. Tugas pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta dialihfungsikan untuk melayani antar-jemput petugas kesehatan dan pasien terpapar Covid-19. Akibatnya banyak pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta terpapar Covid-19, sehingga kinerjanya rendah. Rendahnya kinerja disebabkan oleh bertambahnya beban kerja. Beban kerja meliputi beban fisik, beban

mental, dan beban waktu (Munandar, 2014: 23). Dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini relevan dengan penelitian Dendeng et al. (2020) yang menyimpulkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terjadinya beban psikis berisiko tinggi bagi pengemudi UPAS Dishub provinsi DKI Jakarta karena lingkungan kerja yang kontak langsung dengan pasien terpapar Covid-19. Salah satu indikator beban kerja yaitu lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Koesomowidjojo, 2017: 33). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai

suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017:26). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini relevan dengan hasil penelitian Lamin (2020) yang menyimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016: 67). Menurut Edison et al. (2016: 206) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: karyawan (kemampuan dan pengalaman sebelumnya), praktik sumber daya manusia, dan lingkungan kerja (Aguinis, 2013: 80). Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014: 3). Disintesis kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas sesuai tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan

oleh pimpinan perusahaan selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan, diukur dengan dimensi: kualitas; kuantitas kerja; kerjasama; tanggung jawab; dengan indikator: ketelitian; kehandalan; ketepatan waktu; kepuasan kerja; jalinan kerjasama, kekompakan, tanggung jawab dalam mengambil keputusan; memanfaatkan sarana dan prasarana (Mangkunegara, 2017: 70).

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Mudayana dalam Hannani dan Ilyas, 2016: 4). Salah satu indikator beban kerja yaitu lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Koesomowidjojo, 2017: 33). Disintesis beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang disebabkan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu, diukur dengan dimensi: beban fisik; beban mental; beban waktu, dengan indikator: fisik fisiologis; fisik biomekanika; kewaspadaan; konsentrasi; mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama; kecepatan.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto,2015: 38). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017: 26). Disintesisakan lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, diukur dan dimensi: lingkungan kerja temporal; lingkungan kerja psikologis; dengan indikator: waktu jumlah jam kerja; waktu istirahat kerja; kebosanan; pekerjaan yang monoton; kelelahan (Schultz, 2010: 405).

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi adalah 35 orang pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta. Teknik sampling jenuh dipilih karena jumlah sampel kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel (Widodo, 2017: 69). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan *software* Excell dan SPSS versi 22.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh  $> 0,05$ , maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh  $< 0,05$  maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

**Tabel Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Beban Kerja	Lingkungan kerja	Kinerja
N		35	35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	121,43	117,06	119,37
	Std. Deviation	12,998	11,637	8,945
Most Extreme Differences	Absolute	,113	,081	,129
	Positive	,088	,062	,129
	Negative	-,113	-,081	-,095
Test Statistic		,113	,081	,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,149 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021/

**Tabel Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai Tingkat signifikansi $\alpha=0,05$	Nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov	Nilai $\alpha$	Keterangan
Y	0,05	0,149	0,05	Normal
X1	0,05	0,200	0,05	Normal
X2	0,05	0,200	0,05	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diujimempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y)

adalah linier.

2. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Beban Kerja  
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1682,671	24	70,111	3,803	,793
		Linearity	91,590	1	91,590	36,001	,370
		Deviation from Linearity	1591,081	23	69,177	1,120	,798
Within Groups			1037,500	10	103,750		
Total			2720,171	34			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas beban kerja (X1), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* Sig. adalah 0,798 lebih besar dari 0,05. Nilai (Sig.) sebesar 0,798 > 0,05. Disimpulkan bahwa ada hubungan **linear** secara signifikan antara variabel beban kerja (X1) dengan kinerja (Y).

Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Lingkungan kerja  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1769,671	20	88,484	1,303	,310
		Linearity	83,564	1	83,564	1,231	,286
		Deviation from Linearity	1686,107	19	88,742	1,307	,309
Within Groups			950,500	14	67,893		
Total			2720,171	34			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

Tabel Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai F tabel	Nilai F hitung	Keterangan	Sig.
Y - X1	3,96	1,120	Linear	0,798
Y - X2	3,96	1,307	Linear	0,309

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas lingkungan kerja (X2), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* Sig. adalah 0,309 lebih besar dari 0,05. Nilai (Sig.) sebesar 0,309 > 0,05. Disimpulkan bahwa ada hubungan **linear** secara signifikan antara variabel lingkungan

kerja (X2) dengan kinerja (Y).

**Uji Hipotesis**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi terhadap dua variabel atau lebih, dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	116,017	15,485		7,492	,000		
	Beban Kerja	-.340	,146	-.494	-2,335	,026	,453	2,206
	Lingkungan Kerja	,381	,163	,496	2,345	,025	,453	2,206

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 116,017 + - 0,340 X1 + 0,381 X2$$

Y = Kinerja

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai a (konstanta) sebesar 116,017, artinya jika variabel bebas beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya 0, maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 116,017. Artinya, nilai kinerja (Y) tanpa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah 116,017
2. Nilai koefisien regresi variable beban kerja (X1) menunjukkan angka sebesar -0,340 (-34,0%). Artinya, jika variabel beban kerja (X1) bernilai positif (bertambah 1), maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar - 0,340. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi kinerja (Y).

c. Nilai Koefisien lingkungan kerja (X2) menunjukkan angka sebesar 0,381 (38,1%). Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X2) bernilai positif (bertambah 1), maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,381. Semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerjanya (Y).

**Hipotesis Parsial**

Tabel Hasil Uji t Hipotesis Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	116,017		
	Beban Kerja	-,340	,146	-,494	2,335	,026
	Lingkungan Kerja	,381	,163	,496	2,345	,025

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

**a. Beban Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi ( $\beta_{YX1}$ ) = 0,494 dengan  $t_{hitung} = -2,335$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel} (0,05) = 1,984$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien regresi signifikan. Berdasarkan temuan ini diketahui bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**b. Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi ( $\beta_{YX2}$ ) = 0,496 dengan  $t_{hitung} = 2,345$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,984$ .

Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien regresi signifikan. Berdasarkan temuan ini diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Hipotesis Bersama-sama**

**c. Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y)**

Tabel Hasil Uji Hipotesis Bersama-sama Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 <sup>a</sup>	,839	,803	8,390

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021/

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3467,473	2	233,737	3,320	,049 <sup>b</sup>
	Residual	2252,698	32	70,397		
	Total	2720,171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien adjusted  $R^2 = 0,839$  dengan  $F_{hitung} = 3,320$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,98$ . Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien regresi signifikan. Berdasarkan temuan ini diketahui bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,839, artinya bahwa kontribusi pengaruh variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja

(Y) sebesar 83,9%, sisanya 16.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja**

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan beban kerja menyebabkan meningkatnya kinerja. Dengan meningkatnya kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi.

Hal tersebut memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya pengurangan beban kerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi Provinsi DKI Jakarta, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan menurunnya beban kerja meliputi beban fisik, beban mental, dan beban waktu, maka pengemudi UPAS Dishub Provinsi Provinsi DKI Jakarta mampu lebih cepat dan tepat, lebih efektif dan efisien, serta lebih patuh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan pelayanan pasien serta mengambil keputusan dalam kondisi sulit.

Secara teoretik penelitian ini selaras dengan pendapat Aguinis (2015: 100) yang menyatakan kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan, bukan apa yang diproduksi karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber

daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014: 3).

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Mudayana dalam Hannani dan Ilyas, 2016: 4). Perilaku pengemudi UPAS Dishub Provinsi Provinsi DKI Jakarta dipengaruhi oleh beban kerja akibat adanya tugas tambahan pasien Covid-19 yang berisiko tinggi yang berpengaruh terhadap kinerja. Keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya, maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Koesomowidjojo dan Mar'ih, 2017: 19). Namun, berdasarkan hasil penelitian ditemukan kondisi anomali yang bertentangan dengan teori beban kerja pada umumnya. Pengemudi UPAS Dishub Provinsi Provinsi DKI Jakarta dalam melaksanakan tugas pokok pelayanan terhadap pasien terpapar Covid-19 lebih bersikap agresif dan mengutamakan pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat. Dalam menerima beban kerja berlebih secara bersamaan dan menumpuk, pengemudi justru bersikap agresif, cepat dalam mengambil keputusan, dan

mengutamakan efektivitas kerja, sehingga dapat meminimalisir beban kerja. Dalam menerima beban kerja berlebih, secara bersamaan dan menumpuk, pengemudi tersebut merasa tertantang untuk bekerja lebih agresif, mengambil keputusan dengan cepat dan bekerja berdasarkan skala prioritas sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif.

Secara empirik hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu penelitian Hafni (2015), Tjiabrata (2017), Darmawan dan Arif (2017), Aslian (2019), Dendeng et al. (2020), Lamin (2020), Silva (2021), Araujo (2021) yang menyimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoretik dan pembuktian secara empirik, penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, jika pengemudi bekerja pada lingkungan yang kurang kondusif dan berisiko tinggi baik risiko fisik maupun psikis, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya lingkungan kerja terhadap peningkatan

kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta. Apabila pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta bekerja dengan lingkungan kerja yang bersifat rutin tanpa menuntut hal-hal baru dan cenderung monoton, maka pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta cenderung akan menciptakan produktivitas kerja yang rendah. Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2016: 67) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tinggi akan tercapai jika didukung lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini relevan dengan pendapat(Sedarmayanti, 2017: 26) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila didukung kondisi lingkungan yang sesuai.

Secara empirik penelitian mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian Hafni (2015), Tjiabrata (2017), Darmawan dan Arif (2017), Hafni (2015), Tjiabrata (2017), Farizki dan Wahyuati (2017)F, Aslian (2019), Dendeng et al. (2020), Lamin(2020), Silva (2021), Araujo (2021) yang menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoretik dan pembuktian secara empirik, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta.

#### **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta. Artinya, jika pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta bekerja pada lingkungan yang kurang kondusif dan berisiko tinggi baik risiko fisik maupun psikis, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja yang bersifat rutin dan monoton berpengaruh terhadap rasa bosan, sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan Wibowo (2014: 3) yang menyatakan sumber daya manusia organisasi akan berperilaku positif dan berkinerja tinggi jika organisasi menghargai dan memperlakukan sebagaimana layaknya manusia. Pengemudi yang bertugas melayani pasien terpapar Covid-19 bersifat rutin, monoton dan membosankan. Hal ini relevan dengan pendapat Schultz (2010: 405) yang menyatakan bahwa kebosanan kerja akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat

dan kelelahan akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian Hafni (2015), Tjiabrata (2017), Darmawan dan Arif (2017), Hafni (2015), Tjiabrata (2017), Farizki dan Wahyuati (2017)F, Aslian (2019), Dendeng et al. (2020), Lamin(2020), Silva (2021), Araujo (2021) yang menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta.

#### **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Artinya, apabila seorang pengemudi menerima beban kerja yang tidak sepadan dengan kemampuannya, maka dia akan terbebani secara fisik, psikis, dan waktu yang kritis. Jika pengemudi menerima beban kerja secara bersamaan dan menumpuk dengan tuntutan kecepatan waktu, maka akan kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya.

Sedangkan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Artinya, jika pengemudi bekerja pada lingkungan yang kurang kondusif dan berisiko tinggi baik risiko fisik maupun psikis, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja yang bersifat rutin dan monoton akan berpengaruh terhadap rasa bosan, sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan Mudayana (dalam Hannani dan Ilyas, 2016: 4) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja Menurut Koesomowidjojo dan Mar'ih (2017: 19) ada keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja yaitu: apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian Hafni (2015), Tjiabrata (2017), Darmawan dan Arif (2017), Hafni (2015), Aslian (2019), Dendeng et al. (2020), Lamin (2020), Silva (2021), Araujo (2021) yang menyimpulkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta dengan kontribusi sebesar 34,0%.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta dengan kontribusi sebesar 38,1 %.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta dengan kontribusi sebesar 83,9%. Sedangkan sebesar 16,1.% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aguinis, Herman. (2013). *Performance Management Third Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.

- Araujo, Bonifacio Borges Neto. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Semen Kediri. *Jurnal Otonomi*. Vol. 21, No. 1, April 2021.
- Aslian, Mas Yogi. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. Vol.7, No. 3(2019). ISSN: E-ISSN: 2549-192X
- Darmawan dan Muhamad Arif. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Thesis*. Agroindustrial. IPB Bogor.
- Dendeng, R. C. V, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.8, No. 4. (2020).ISSN: 2303-1174.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-1*. Bandung: Alfabeta.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Hafni, Chalidah. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Frontliner BRI Syariah Cabang Bandung. *Thesis*. Fakultas Syari'ah Unisba.
- Hannani, A., & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rsu Wisata Uit Makassar. Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 1, No. 2, Oktober 2016.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Koesomowidjojo, & Mar'ih, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lamin. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. *Riau Economic and Bussiness Review*. Vol.11., No. 2, (2020). ISSN: 1410-7988
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mudayana, Fansyuri Ilham, dan Sri Suryoko. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol 5, No.1 (2016). e-ISSN 2746-1297
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Schultz, D. P. & S. (2010). *Working Condition and Work Today. Sixth Edition*. NewYork: Pearson.
- Silva, Yustina Olivia Da, Pipiet Niken Aurelia, Martha Edellya (2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Jurnal Wiralodra*,

Vol.12, No.1, April 2021 P-ISSN  
1693-7945, E-ISSN: 2622-1969.

- Sutrisno, Y. N., Suryoputro, A., & Fatmasari, E. Y. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 142–149. ISSN: 2356-3346.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 2 (2017). ISSN: 2303-1174
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada