



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Kota Solok

Ainul Qodri¹, Dian Rista², Chintya Ones Charli³, Lara Sulmi Riva⁴, Wulandari Oktavia⁵
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Abstract This research aims to determine the influence of the work environment and workload on employee performance through organizational commitment as an intervening variable at the Solok city hall office. This research includes causal associative research using a quantitative approach. The results of this research show that the work environment has a significant influence on employee performance, work workload has an influence on employee performance, work environment and workload have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work environment, workload, employee performance, organizational commitment

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada kantor balai kota Solok. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban Kerja kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja, beban kerja ,kinerja karyawan, komitmen organisasional

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makrose cara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikrodalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau Perusahaan (Ameliaetal.,2022)

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu factor yang sanga tmempengaruhi perkembangan suatu perusahaan disamping beberapa factor lain. Oleh Karena itu setiap perusahaan hendak nya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusian yasedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Dalam suatu system operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin (Taufik Hidayat, Hasrudy Tanjung, 2020)

Menurut Siagian dalam Jurnal Liawati dan Widowati (2021) mengemukakan bahwa

“lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari”. Menurut Vanchapo (dalam Ardila et al., 2017) (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi Jamal (2021) Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Jurnal Liawati dan Widowati (2021) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari”. Munandar, (2006), lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondusifitas, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan –peraturan perusahaan.

Beban kerja

Menurut Vanchapo (dalam Ardila et al., 2017) (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Linda (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang

harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

Kinerja karyawan

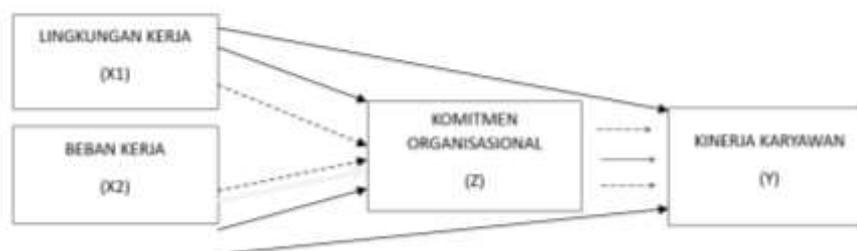
Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Komitmen organisasional

Menurut Luthans, 2007 (dalam Meilia dan Setyowati, 2016) komitmen organisasional adalah sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Jamal (2021) Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

KERANGKA PIKIR:



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pernyataan yang dilakukan dalam perumusan masalah harus diuji atau dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan perumusan masalah, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Ada Pengaruh Lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional Kantor Balai Kota Solok
2. Diduga Ada Pengaruh Beban kerja terhadap komitmen organisasional Kantor Balai Kota Solok
3. Diduga Ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Balai Kota Solok
4. Diduga Ada Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Balai Kota Solok
5. Diduga Ada Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Kantor Balai Kota Solok
6. Diduga Ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening Kantor Balai Kota Solok
7. Diduga Ada Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui ikomitmen organisasional sebagai variabel intervening Kantor Balai Kota Solok

3. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner dalam bentuk pernyataan-pernyataan secara terstruktur yang dikualifikasikan menggunakan skalaliker. Penelitian ini akan menjelaskan Variabel terikat atau endogen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Menurut (Bangkara et al., 2016) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas atau eksogen (X) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2). Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam hal ini yang merupakan variabel intervening adalah Komitmen Organisasional (Z). Setelah data dikumpulkan, kemudian pengolahan data dilakukan dengan menghitung setiap jawaban pernyataan dari responden.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Balai Kota Solok, Jl. Lubuk Sikarah No. 89 Kota Solok Pelaksanaan penelitian ini berlangsung dari Mei hingga sampai selesai.

3. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, Dr, 2019) Populasi pada penelitian ini adalah Keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi Pada, Kantor Balai Kota Solok, Jl. Lubuk Sikarah No. 89 Kota Solok dengan jumlah karyawan sebanyak orang.

Sampel

Menurut (Junaidi et al., 2017) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah Sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang dibutuhkan bagi penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah keseluruhan karyawan Kantor Balai Kota Solok. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dimana sampel ini memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik probability sampling yang digunakan adalah metode random sampling. Dan datanya berbentuk kualitatif. Sugiyono (2017) random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Balai Kota Solok, yaitu sebanyak 30 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pernyataan bahwa terdapat hubungan antara variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan judul yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Balai Kota Solok, menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat berdampak langsung pada karyawan dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat mengurangi produktivitas kinerja Pegawai Balai Kota Solok. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kualitas kinerja karyawan yang bekerja dengan tekun, rajin, dan bertanggung jawab. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat mengurangi kualitas kerja karyawan, sulit berkonsentrasi, dan kurang produktif dalam bekerja.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dengan pemikiran tersebut dapat dikatakan jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai dapat meningkat pula.

Apabila beban kerja pegawai sedikit maka pegawai akan merasa bosan karena tidak ada target pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga kinerja pegawai akan menurun. Beban kerja karyawan yang semakin tinggi tanpa adanya pembagian tugas kepada karyawan lain maka kinerja karyawan tersebut akan menurun. Karyawan sering dihadapkan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang perlu dilakukan pada waktu yang bersamaan. Masalah yang dapat terjadi diantaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan yang tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Komitmen organisasi berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pernyataan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja ,beban kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan yang berjudul " Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kineja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Balai Kota Solok " menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan beban kerja dan komitmen organisasional. Dari uraian yang dikemukakan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasional dikatakan baik apabila karyawan melakukan kinerja yang optimal. Oleh karena itu menciptakan lingkungan kerja,beban kerja dan komitmen organisasional yang baik akan menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja,beban kerja dan komitmen organisasional tidak baik akan menurunkan motivasi dan semangat kerja serta dapat menurunkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Sesuai dengan analisis pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka kami menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada kantor balai kota Solok. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban Kerja kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Balai Kota Solok, Jl. Lubuk Sikarah No. 89 Kota Solok Pelaksanaan penelitian ini berlangsung dari Mei hingga sampai selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Wulandari, S. R., Utari, W., & Muninghar, M. (2023). Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui komitmen pegawai Kecamatan Panggung rejo Pasuruan. *Jurnal EMA*, 8(2), 153-160.
- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2).
- Suardita, K. D. (2024). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Nubli Luthfan D, M. A. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai intervening (Studi kasus pada PT Asia Pacific Fibers Tbk, Kendal Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Hafsyah, R., Sitompul, G. A. M., Rani, I., Reza, M., & Malikhah, I. (2024). Pengaruh dampak beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Asia Satya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 90-97.
- Ariadi, I. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dua Tiga Café Ubud (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Ardiyanto, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Kasus pada karyawan Fajar Toserba Talaga) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).