

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. HYARTA DANADIPA RAYA DI KOTA MALANG)

Silvio Maric Ewaldy, Siti Saroh, Dadang Krisdianto

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: silvioewaldy@gmail.com*

ABSTRAK

PT. Hyarta Danadipa Raya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan gedung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 32 karyawan perusahaan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

PT. Hyarta Danadipa Raya is a company engaged in building management. This study aims to determine the effect of Workload, Work Environment, and a Style of Leadership on Employee Performance. This type of research is quantitative. Data collection techniques using questionnaires, interviews, observation, and documentation. The technique of determining the sample using a saturated sample as many as 32 respondent of company. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a simultaneous influence between the variables of Workload, Work Environment, and a Style of Leadership on Employee Performance. While partially there has significant effect between the Workload variable on Employee Performance, Work Environment variable has significant effect on Employee Performance and the a Style of Leadership variable has no significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Workload, Work Environment, Style of Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini setiap perusahaan harus semakin responsif terhadap perubahan keadaan. Perubahan sangat cepat dan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan harus melakukan hal tersebut agar mempunyai daya saing yang berbeda dengan pesaingnya. Perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah melalui sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral di dalam organisasi selain aktiva dan modal karena kegiatan dalam perusahaan semuanya diurus oleh manusia. Sumber daya manusia memiliki dampak yang cukup besar bagi keberlangsungan suatu organisasi. sumber

daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Hal tersebut merupakan salah satu fungsi didalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

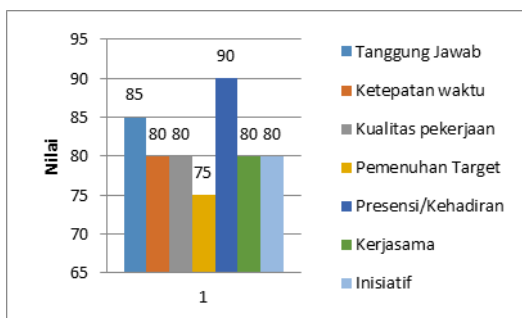
Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Karyawan merupakan sumber daya yang menjadi modal dasar pembangunan perusahaan, karena memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Perusahaan selalu berupaya agar sumber daya manusia di perusahaan tersebut menjadi sumber daya yang unggul agar memiliki kinerja yang optimal. Menurut Adamy (2016:93) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jika aktivitas karyawan dapat mencapai hasil sesuai standar yang berlaku di perusahaan maka dapat dikatakan kinerja nya baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi harus dilaksanakan oleh karyawan. Kinerja yang baik mampu membuat karyawan menyelesaikan semua beban organisasi yang diberikan dengan efisien dan efektif sehingga dapat teratasi dengan baik. Target kerja perusahaan harus diselesaikan pada waktu yang tepat dengan begitu kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi, baik itu berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri atau dari luar individu karyawan, seperti keadaan di dalam perusahaan.

PT. Hyarta Danadipa Raya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan gedung yaitu yang berfokus pada Mall Dinoyo City dan Pasar Terpadu Dinoyo. Pada saat sebelum pandemic perusahaan hanya mengelola sewa tempat untuk tenant, retribusi, pajak tenant, dsb. Pada saat pandemic perusahaan juga mengelola pasar online dan mall online. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya yang didapat melalui HRD bulan Januari – September 2021.

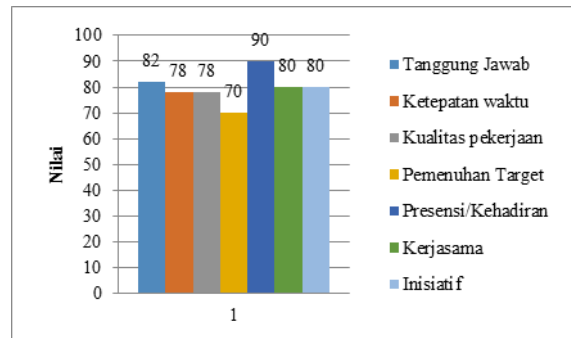
Gambar 1.
Data Kinerja Karyawan Bulan Januari – Maret 2021



Sumber : Data diolah 2021

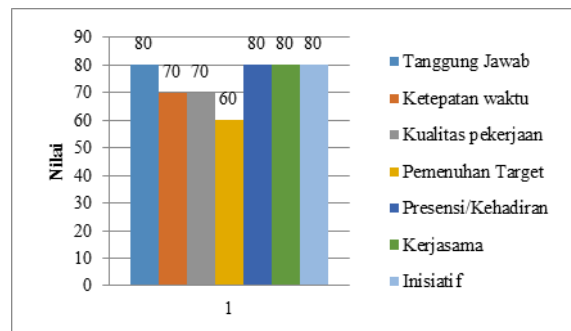
Gambar 2.

Data Kinerja Karyawan Bulan April – Juni 2021



Sumber : Data diolah 2021

Gambar 3.
Data Kinerja Karyawan Bulan Juli – September 2021



Sumber : Data diolah 2021

Dari data diagram diatas dapat dijelaskan bahwa pada bulan Januari sampai Juni 2021 terjadi penurunan. Penurunan tersebut terjadi pada aspek tanggung jawab, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan pemenuhan target. Diagram selanjutnya yaitu bulan Juli sampai September. Pada bulan itu juga terjadi penurunan pada aspek tanggung jawab, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, pemenuhan target, dan presensi atau kehadiran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Munandar (2014:20) Beban kerja adalah tugas tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja karyawan semakin meningkat karena selain mengurus Mall Dinoyo City dan Pasar Terpadu Dinoyo mereka juga mengelola event besar dengan puluhan peserta.

Beban kerja yang terlalu banyak akan mengakibatkan kelelahan secara fisik dan psikis serta secara emosional. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimaana terjadi pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kelelahan secara fisik, psikis,

emosional, dan kebosanan yang dialami karyawan pasti berakibat ke kinerja karyawan itu sendiri.

Selain beban kerja yang mempengaruhi kerja karyawan, lingkungan kerja disekitar karyawan juga mempengaruhi mereka dalam bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Sehingga di dalam suatu perusahaan lingkungan kerja perlu diperhatikan. Nitisemito (2008:183) mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Nawawi dalam Tewal dkk (2017:214) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Keberlangsungan dan keberlanjutan perusahaan tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang menjadi salah satu faktor dalam tercapainya visi dan misi serta tujuan suatu perusahaan. Pemimpin didalam suatu perusahaan harus bisa menciptakan serta mengatur suasana kerja agar karyawan bisa merasa nyaman dan seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menjadikan semua karyawannya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan di PT. Hyarta Danadipa Raya?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Hyarta Danadipa Raya?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Hyarta Danadipa Raya?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Hyarta Danadipa Raya?
5. Bagaimana kontribusi naik turunnya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)?

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Kasmir (2018:40) Beban kerja adalah beban yang diemban suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Koesmowidjojo (2017:33) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu
4. Standar pekerjaan

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:51) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Afandi (2016 :57) indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Lampu Penerangan / Cahaya Tempat Kerja
 - b. Sirkulasi Udara
 - c. Keamanan
 - d. Temperature dan Suhu Udara
 - e. Kebisingan
 - f. Tata Warna
 - g. Dekorasi
 - h. Bunyi Musik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan Kerja Antara Pimpinan dan Bawahan
 - b. Hubungan Kerja Antara Rekan Kerja

Gaya Kepemimpinan

Menurut Bangun dalam Adamy (2016:53) Leadership (Kepemimpinan) adalah proses yang digunakan pimpinan untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh

perilaku terhadap para pengikut (anak buah/bawahannya).

Menurut Robbins dalam Adamy (2016:53) Kepemimpinan (leadership) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Menurut Busro (2018:251) gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator yaitu :

1. Struktur prakarsa (tindakan)
 - a. Menyusun bagian kerja
 - b. Hubungan kerja
 - c. Tujuan
2. Pertimbangan
 - a. Kepercayaan
 - b. Pengambilan keputusan
 - c. Tingkat kepedulian

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Adamy (2016:92) Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Larasati (2018:195) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernadin & Russell dalam Adamy (2016:92), mengajukan enam kriteria mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. *Quality*
2. *Quantity*
3. *Timeliness*
4. *Cost Effectiveness*
5. *Need for Supervision*
6. *Interpersonal Impact*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2001:7) Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Menurut Purba (2021:13) Penelitian Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hyarta Danadipa Raya yang terletak di Jl. MT. Haryono No 195 – 197 Malang, Jawa Timur pada bulan Oktober sampai Desember 2021.

Variabel dan Pengukuran

Menurut Sugiyono (2001:20) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun obyek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Tabel 1.
Variabel, Indikator, dan Sumber

Variabel	Indikator	Sumber
Beban Kerja (X1)	1.Target yang harus dicapai 2.Kondisi pekerjaan 3.Penggunaan waktu 4.Standar pekerjaan	Koesmowi djojo (2017:33)
Lingkungan Kerja (X2)	1.Lingkungan Fisik Lampu a. Penerangan / Cahaya Tempat Kerja b. Sirkulasi Udara c. Keamanan d. Temperature & Suhu Udara e. Kebisingan f. Tata Warna g. Dekorasi h. Bunyi Musik 2.Lingkungan Kerja Non Fisik a. Hubungan Kerja Antara Pimpinan dan Bawahan b. Hubungan Kerja Antara Rekan Kerja	Afandi (2016:57)
Gaya Kepemimpinan (X3)	1.Menyusun bagian kerja 2.Hubungan kerja 3.Tujuan 4.Kepercayaan 5.Pengambilan keputusan 6.Tingkat kepedulian	Busro (2018:251)
Kinerja Karyawan (Y)	1. <i>Quality</i> 2. <i>Quantity</i> 3. <i>Timeliness</i>	Bernadin & Russell dalam

4. <i>Cost Effectiveness</i>	Adamy
5. <i>Need for Supervision</i>	(2016:92)
6. <i>Interpersonal Impact</i>	

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2001:62) Teknik pengukuran sampel dalam penelitian dapat menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Purba (2021:135) Sampling jenuh biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Jadi peneliti menggunakan sampel semua karyawan yang ada di PT. Hyarta Danadipa Raya yaitu 32 orang.

Sumber Data

Data Primer

Menurut Agung (2012:60) Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti atau lembaga tertentu langsung dari sumbernya, dicatat, dan diamati untuk pertama kalinya dan hasilnya digunakan langsung oleh peneliti atau lembaga itu sendiri untuk memecahkan persoalan yang akan dicari jawabannya.

Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui informasi yang didapatkan dari data kinerja karyawan, wawancara HRD, observasi, dan kuesioner.

Data Sekunder

Menurut Agung (2012:60) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang lain atau lembaga tertentu. Sumber data sekunder pada penelitian ini yaitu buku, jurnal, dan website resmi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Instrumen Penelitian

Menurut Kurniawan dan Puspaningtyas (2016:88) Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian, yaitu

alat yang digunakan untuk mengukur fenomena (variabel) yang diamati. Adapun teknik pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiyono, 2001:73)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Agung (2012:48) Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data adalah valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016:96).

Teknik Analisis Data

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan peneliti untuk menguji apakah data yang disebar untuk menguji variabelnya terdistribusi normal atau tidak. (Sugiyono, 2004:199)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti jika pengukuran pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dinamakan analisis regresi linier berganda, dikatakan linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus (Sunyoto & Setiawan, 2013:206).

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sarwoko (2007:193) Nilai Koefisien Determinasi (R^2) pada umumnya terletak diantara 0 dan 1, maka 100% variasi Y diterangkan oleh perubahan – perubahan variabel-variabel penjelas. Model yang baik jika mendekati 1. Nilai R^2 selalu bertambah besar jika ditambahkan variasi penjelas, walaupun tidak jelas apakah variabel itu relevan atau tidak relevan. Cara terbaik untuk mengukur kecocokan data dengan garis estimasi adalah

dengan menggunakan R2 yang disesuaikan atau adjusted R2.

Uji Hipotesis

Uji Parsial T

Uji Parsial digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel antara variabel interval/rasio dengan variabel interval/rasio yang melibatkan hubungan lebih dari dua variabel dengan mengkonstantakan variabel yang tidak kita ukur (Hasan, 2009:100).

Uji Simultan F

Uji simultan digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel (Hasan, 2009:99). Penelitian ini menggunakan uji F untuk menganalisis apakah beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2.

Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
X1.1	0,672	0,349	Valid
X1.2	0,440	0,349	Valid
X1.3	0,574	0,349	Valid
X1.4	0,587	0,349	Valid
X1.5	0,566	0,349	Valid
X1.6	0,370	0,349	Valid
X1.7	0,715	0,349	Valid
X1.8	0,772	0,349	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Tabel 3.

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
X2.1	0,466	0,349	Valid
X2.2	0,500	0,349	Valid
X2.3	0,394	0,349	Valid
X2.4	0,585	0,349	Valid
X2.5	0,575	0,349	Valid
X2.6	0,721	0,349	Valid
X2.7	0,642	0,349	Valid

X2.8	0,425	0,349	Valid
X2.9	0,788	0,349	Valid
X2.10	0,715	0,349	Valid
X2.11	0,770	0,349	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Tabel 4.

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
X3.1	0,491	0,349	Valid
X3.2	0,380	0,349	Valid
X3.3	0,770	0,349	Valid
X3.4	0,450	0,349	Valid
X3.5	0,558	0,349	Valid
X3.6	0,801	0,349	Valid
X3.7	0,689	0,349	Valid
X3.8	0,832	0,349	Valid
X3.9	0,608	0,349	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Tabel 5.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Y.1	0,732	0,349	Valid
Y.2	0,787	0,349	Valid
Y.3	0,722	0,349	Valid
Y.4	0,664	0,349	Valid
Y.5	0,765	0,349	Valid
Y.6	0,751	0,349	Valid
Y.7	0,846	0,349	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan semua pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Jumlah Item	Ket
Beban Kerja	0,688	8	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,800	11	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,771	9	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,868	7	Reliabel

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Suatu instrument yang reliabel dinyatakan jika nilai *Cronbach alpha* $\alpha > 0,60$. Diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel Beban Kerja adalah 0,688, variabel Lingkungan Kerja 0,800, dan variabel Gaya Kepemimpinan 0,771. Artinya untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai α lebih dari 0,600 yang artinya bahwa alat ukur ini menggunakan data yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov –Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	32	
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86633953
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.055
Test Statistic	.114	
Asymp. Sig (2 – tailed)	.200	

Sumber : Data SPSS diolah 2021

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data berdistribusi normal atau

tidak. Dalam uji normalitas ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan *Asymp. Sig* dengan $\alpha = 0,05$. Dasar dari pengambilan keputusan untuk uji normalitas ini adalah, jika nilai signifikan $> \alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Nilai *Asymp. Sig* pada penelitian ini yaitu 0,200. Maka $0,200 > \alpha = 0,05$ yang berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal..

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
(Constant)	1.088	6.049	
1	BebanKerja_X1	.449	.146
	LingkunganKerja_X2	.282	.103
	GayaKepemimpina n_X3	.052	.158

Sumber : Data SPSS diolah 2021

Berdasarkan tabel 8 dengan memperlihatkan angka yang berada pada kolom B (Koefisien Regresi), dapat disusun persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,088 + 0,449X_1 + 0,282X_2 + 0,052X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α) sebesar 1,088; menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) diasumsikan dengan nilai 0 (Nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,088.
- Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,449 artinya bahwa setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel beban kerja (X_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,449% atau sebaliknya.
- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,282 artinya bahwa setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel lingkungan kerja (X_1), maka akan

meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,282% atau sebaliknya.

- d. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0,052 artinya bahwa setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel gaya kepemimpinan (X3), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,052% atau sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Tabel 9.
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.482	1.964

Sumber : Data SPSS diolah 2021

Diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,482 Artinya bahwa variabel terikat kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan 48,2% oleh variabel bebas beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3). Sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10.
Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	.180	.859
Beban Kerja	3.071	.005
Lingkungan Kerja	2.741	.011
Gaya Kepemimpinan	.331	.743

Sumber : Data SPSS diolah 2021

Uji t dimaksud untuk mengetahui apakah dalam model regresi setiap variabel bebas Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan variabel terikat Kinerja Karyawan

(Y). Uji t terhadap indikator beban kerja (X1) didapatkan thitung sebesar 3,071 dengan signifikan t sebesar 3,071 karena thitung > ttabel (3,071 > 2,048) atau signifikan t lebih kecil dari 0,05 (0,005 < 0,050) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t terhadap indikator lingkungan kerja (X2) didapatkan thitung sebesar 2,741 dengan signifikan t sebesar 0,011, karena thitung > ttabel (2,741 > 2,048) atau signifikan t lebih kecil dari 0,05 (0,011 < 0,050) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji t terhadap indikator gaya kepemimpinan (X3) didapatkan thitung sebesar 0,331 dengan signifikan t sebesar 0,743, karena thitung > ttabel (0,331 < 2,048) atau signifikan t lebih besar dari 0,05 (0,743 > 0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (F)

Tabel 11.

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122.989	3	40.996	10.631	.000 ^b
Residual	107.980	28	3.856		
Total	230.969	31			

Sumber : Data SPSS diolah 2021

Uji simultan digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel. Penelitian ini menggunakan uji F untuk menganalisis apakah Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil output menunjukkan bahwa F_{hitung} memiliki nilai 10,631 yang berarti F_{hitung} 10,631 > F_{tabel} 2,93 dan juga bila dilihat ditabel bahwa nilai signifikan yaitu 0,000 yang berarti 0,000 < 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha

diterima dan H_0 ditolak yang artinya secara bersama-sama variabel – variabel bebas yaitu beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya di Kota Malang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hyarta Danadipa Raya. Hal ini ditunjukkan dengan thitung lebih besar dari ttabel yaitu $3,071 > 2,048$ dan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya. Hal ini ditunjukkan dengan thitung lebih besar dari ttabel $2,741 > 2,048$ dan tingkat signifikan $0,011 < 0,050$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya. Hal ini ditunjukkan dengan thitung lebih kecil dari ttabel yaitu $0,331 < 2,048$ dan tingkat signifikan $0,743 > 0,050$ sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima
4. Secara simultan beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya. Hal ini ditunjukkan dengan Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $10,631 > 2,93$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
5. Nilai (*Adjusted R square*) diperoleh sebesar 0,482. Artinya bahwa variabel terikat kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan 48,2% oleh variabel bebas beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3). Sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT Hyarta Danadipa Raya
 - a. Perusahaan harus tetap mempertahankan penggunaan waktu untuk bekerja dan istirahat karyawan

karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja mereka. Dalam hal pembagian pekerjaan bisa diperjelas dan tidak memberi pekerjaan yang terlalu menumpuk karena bisa mengakibatkan kelelahan secara fisik dan psikis.

- b. Karyawan harus mempertahankan hubungan baik antara pimpinan maupun antar karyawan, dan juga tetap menjaga agar penerangan, suhu, keamanan di lingkungan kerja tetap baik. Tetapi kebisingan disekitar tempat kerja juga harus diminimalisir dengan cara memasang peredam suara pada dinding atau langit-langit tempat kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan tema serupa namun dengan objek yang berbeda serta menambahkan teori – teori terbaru dari bidang yang diteliti supaya keabsahannya dapat selalu diperbarui.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Unimal Press.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Agung, A. P. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Denpasar: UB Press.
- Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Bali. (2013, Januari 25). *JDIH Pemerintah Provinsi Bali*. Retrieved Oktober 23, 2021, from Permendagri No 12 Tahun 2008: <https://jdih.baliprov.go.id/produk-hukum/peraturan-perundang-undangan/permendagri/2983>
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Hasan, I. (2009). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Raja Grafindo.
- Kurniawan, A., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nitisemito, A. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purba, E. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Pematangsiantar: Yayasan Kita Menulis
- Sarwoko. (2007). *Statistik Inferensi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Setiawan, A. (2013). *Statistik Kesehatan Parametrik dan Non Parametrik, Validitas, dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Tewal, B. (2017). *Perilaku Organisasi*. Manado: CV. Patra Media Grafindo.