

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada PT Sarijasa Transutama Jakarta

Lukiyana₁

Email: lukiyana@uta45jakarta.ac.ad

Firman Davi Firdaus₂

Email : dzheemahesa@yahoo.com

FEB-Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

ABSTRACT

This research was conducted to measure the Influence Workload and Working Environment on Employee Job Performance with Job Satisfaction as an intervening variable in PT Sarijasa Transutama Jakarta warehouse. The sample studied totaled 68 respondents. This study uses qualitative analysis and quantitative analysis. Testing is done with the system simultaneously and partially. The analysis showed that the work load significantly influence employee performance, the working environment have a significant effect on employee performance, workload and working environment together each has a significant influence on employee performance, intervention job satisfaction may mediate the effect of workload on achievement work, job satisfaction interventions may mediate the effect of the work environment on work performance.

Keywords: Employee Achievement; Job Satisfaction; Workload; Work Environment.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta bagian gudang. Sampel yang diteliti berjumlah 68 responden. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Pengujian dilakukan dengan sistem secara simultan dan parsial. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Prestasi Kerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Beban Kerja; Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang berharga bagi perusahaan baik yang bernapas hidup dan yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, dan sebagainya. Keunikan aset sumber daya manusia ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif (Istijanto, 2010:7). Keberhasilan perusahaan ditentukan dari prestasi dan perilaku manusia yang merupakan potensi sumber daya yang mempengaruhi gerak laju perusahaan, prestasi kerja sebagai tingkat

kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya (Sutrisno, 2010:150). Penyebab kurang memuaskannya prestasi kerja diperusahaan adalah ketidakmampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan, hal ini disebabkan karena beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Penyebab kurang berprestasi berikutnya lingkungan kerja di perusahaan yang belum terciptanya kondisi lingkungan fisik dan non fisik yang baik sehingga menyebabkan menurunnya karyawan berprestasi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemito, 2008:183). Faktor penyebab lainnya kepuasan kerja, karena rata-rata karyawan belum mendapatkan rasa puasnya dari perusahaan dengan berbagai kendala, kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas (Sutrisno, 2013:74).

Berdasarkan uraian di atas perumusan masalah tersebut dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan gudang PT. Sarijasa Transutama Jakarta?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan gudang PT. Sarijasa Transutama Jakarta?
3. Apakah ada pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan gudang PT. Sarijasa Transutama Jakarta?
4. Apakah ada intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan gudang PT. Sarijasa Transutama?
5. Apakah ada intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan gudang PT. Sarijasa Transutama?

KAJIAN TEORI

Konsep dan Definisi *Job Performance*

Sebagai dasar landasan teori yang mendukung asumsi yang di perkirakan akan mempengaruhi faktor prestasi kerja karyawan, maka peneliti menggunakan teori Dessler (1997:513), yaitu prestasi kerja atau *job performance* ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Teori ini menekankan tentang pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung arti tentang substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang dalam periode waktu yang ditentukan untuk mencapai hasil yang maksimal. Maka maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan.

Beban Kerja dan Prestasi Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007), prestasi kerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Suhud, 2013:591). Penelitian terdahulu menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Anita dkk, 2013). Maka penelitian pertama dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006:23), prestasi merupakan hasil usaha yang dilakukan dan menghasilkan perubahan yang dinyatakan dalam bentuk simbol untuk menunjukkan kemampuan pencapaian dalam hasil kerja dalam waktu tertentu (Harjati, 2008:43). Penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Zuana dkk, 2014). Maka penelitian kedua pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Telah diuraikan di atas pengertian dari masing-masing variabel tersebut. Didukung dalam penelitian terdahulu menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Cholidah, 2014). Maka penelitian ketiga pada penelitian ini adalah secara bersama-sama beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kepuasan Kerja atas pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006:243), untuk variabel beban kerja dan prestasi kerja telah diuraikan di atas. Penelitian terdahulu menemukan bahwa intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Pamenang, 2013). Maka penelitian keempat pada penelitian ini adalah intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja.

Kepuasan Kerja atas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Telah diuraikan di atas pengertian dari masing-masing variabel tersebut. Penelitian terdahulu menemukan bahwa intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja (Donny, 2011). Maka penelitian kelima pada penelitian ini adalah intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS versi 16. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT Sarijasa Transutama Jakarta. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{82}{1 + 82 \times (0,05)^2}$$

$n = 68,04 = 68$ (dibulatkan)

Hasil yang didapat dari populasi di atas maka sampel yang diambil sebanyak 68 orang dibagian gudang. Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis *simple random sampling* dengan tingkat signifikan 5%, agar diperoleh gambaran mengenai pengaruh dari variabel independen terhadap dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dijelaskan secara sederhana dan keseluruhan tabel, sebagai berikut:

Tabel 1. Coeffiesient X₁ dan X₂ terhadap Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	811.949	2	405.975	85.978	.000 ^a
	Residual	306.918	65	4.722		
	Total	1118.868	67			

a. Predictors: (Constant), X2 = Lingkungan Kerja, X1 = Beban Kerja

b. Dependent Variable: Y = Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.073	1.683		-.043	.966
	X1 = Beban Kerja	.431	.102	.360	4.201	.000
	X2 = Lingkungan Kerja	.576	.086	.572	6.672	.000

a. Dependent Variable: Y = Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

H₁ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dengan tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa nilai sig. 0,000<0,05, dan hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,201 > t_{tabel} 1,990. Berdasarkan pembuktian ini maka hipotesis pertama diterima. Pembuktian hipotesis pertama

ini mendukung penelitian terdahulu bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Anita dkk, 2013).

Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dengan tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa nilai sig 0,00<0,05, dengan hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa t_{hitung} 6,672< t_{tabel} 1,990. Berdasarkan pembuktian ini maka hipotesis kedua diterima. Pembuktian hipotesis kedua ini mendukung penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Zuana dkk, 2013).

Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

H₃ : Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pembuktian hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel anova pada kolom sig. 0,000 < 0,05, dengan hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} sebesar 85,978 > 2,75. Berdasarkan pembuktian ini maka hipotesis ketiga diterima. Pembuktian hipotesis ketiga ini mendukung penelitian terdahulu bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja (Cholidah, 2014).

Untuk pembuktian hipotesis selanjutnya, ditampilkan output SPSS sebagai berikut :

Tabel 2. Coefficient Pengaruh X₁ terhadap Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.096	1.324		2.338	.022
	X1 = Beban Kerja	.863	.064	.858	13.568	.000

a. Dependent Variable: Z = Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Pengujian hipotes keempat tahap pertama ini dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja (X₁) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z), dapat dilihat dalam tabel *coefficients* di atas dalam tabel sig 0,000 karena 0,000 < 0,005.

Tabel 3. Coefficient Pengaruh X₁ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.032	2.083		1.456	.150
	X1 = Beban Kerja	.877	.100	.733	8.764	.000

a. Dependent Variable: Y = Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Pengujian hipotes keempat tahap kedua ini dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja (X₁) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), dapat dilihat dalam tabel *coefficients* di atas dalam tabel sig 0,000 karena 0,000 < 0,005.

Tabel 4. *Coefficient* Mediasi Z atas Pengaruh X₁ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.673	1.911		.352	.726
	Z = Kepuasan Kerja	.762	.171	.641	4.465	.000
	X1 = Beban Kerja	.219	.172	.183	1.276	.206

a. Dependent Variable: Y = Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)

H₄ : Pengujian keempat ini dapat disimpulkan bahwa ketika beban kerja dan kepuasan kerja diuji secara bersama-sama terhadap prestasi kerja, menyebabkan beban kerja tidak signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai sig 0,206, karena 0,206 > 0.005. Artinya variabel kepuasan kerja memediasi secara mutlak pengaruh dari beban kerja terhadap prestasi kerja. Disimpulkan bahwa hipotesis keempat tetap diterima (sesuai dengan syarat untuk menguji variabel intervening). Berdasarkan pembuktian hipotesis keempat mendukung penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja (Pamenang, 2013).

Tabel 5. *Coefficient* Pengaruh X₂ terhadap Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.646	1.224		4.613	.000
	X2 = Lingkungan Kerja	.713	.056	.841	12.621	.000

a. Dependent Variable: Z = Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Pengujian hipotes kelima tahap pertama ini dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z), dapat dilihat dalam tabel *coefficients* di atas dalam tabel sig 0,000 karena 0,000 < 0,005.

Tabel 6. *Coefficient* Pengaruh X₂ terhadap Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.730	1.587		2.350	.022
	X2 = Lingkungan Kerja	.813	.073	.807	11.101	.000

a. Dependent Variable: Y = Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Pengujian hipotes kelima tahap kedua ini dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, dapat dilihat dalam tabel *coefficients* di atas dalam tabel sig 0,000 karena $0,000 < 0,005$.

Tabel 7. Coefficient Mediasi Z atas pengaruh X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.984	1.705		.577	.566
	Z = Kepuasan Kerja	.486	.149	.409	3.261	.002
	X2 = Lingkungan Kerja	.466	.126	.463	3.690	.000

a. Dependent Variable: Y = Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Pengujian Hipotesis Kelima (H₅)

H₅ : Pengujian kelima ini dapat disimpulkan bahwa ketika lingkungan kerja dan kepuasan kerja diuji secara bersama-sama terhadap prestasi kerja, variabel lingkungan kerja tetap berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya variabel kepuasan kerja tidak memediasi secara mutlak pengaruh dari lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Maka hipotesis pun dinyatakan ditolak. Pembuktian hipotesis kelima ini tidak mendukung penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja (Donny, 2011).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah keseluruhan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Mengetahui kemampuan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel prestasi kerja PT. Sarijasa Transutama Jakarta, disajikan *model summary output* SPSS sebagai berikut:

Tabel 8. Coefficient Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.717	2.173

a. Predictors: (Constant), X2 = LINGKUNGAN KERJA, X1 = BEBAN KERJA

Sumber : Output SPSS (2015)

Model summary menunjukkan koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0,717 atau sebesar 71,7% yang berarti bahwa kemampuan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan prestasi kerja adalah sebesar 71,7% sedang sisanya 28.3% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari

variabel penelitian ini. R bergandanya 0,852 memiliki arti bahwa korelasi bergandanya adalah sangat kuat, tingkat *error* yang dihasilkan dalam persamaan regresi dari hasil penelitian ini adalah 28.3%.

Simpulan

Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (a) Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (b) Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (c) Hasil hipotesis ketiga ditemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (d) Hasil pengujian keempat ditemukan bukti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara mutlak pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja. (e) Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti bahwa kepuasan kerja sebagai intervening tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Julia, Aziz, Nasir, Yunus, Muchlis, (2013). *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*. *Jurnal Manajemen*. Vol. 2, No. 1, November 2013, Hal. 67-77.
- Cholidah, Dian, (2014). *Penerapan Model Cooperative Learning Tipe Teams Games Tournament (Tgt) Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Materi Bangun Ruang Mata Pelajaran Matematika Universitas Pendidikan Indonesia*, repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu.
- Dessler, Gary, (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo.
- Donny, Aditya, (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Sumarmo Surakarta*. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Harjati, Sri, (2008). *Peningkatan Pemahaman Konsep Simetri Melalui Model Pembelajaran Kreatif dengan Permainan Matematika*, Skripsi, FKIP (tidak diterbitkan).
- Irwandy, (2007). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di unit rawat inap RSJ Dadi Makassar*, Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Luthans, Fred, (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Nitisemito, Alek S., 2008, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Oei, Istijanto, (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Pamenang, Agil Winedhar Sih., (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Divisi Account Officer Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi)*, Januari, 2013,
- Sutrisno, Edy, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan Kedua Jakarta: Prenada Media Group.
- Suhud, Tubagus, (2013). *Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur*, Forum penelitian, (13) : 591-592.

Sutrisno, Edy, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Terry, George, R., (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.

Zuana, Citra Indah, Swasto, Bambang, Susilo, Hero, (2013). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 7, No. 1, Januari 2014. Hal. 4.