

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau

Vidia Mutiara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

e-mail: vidiamutiara16@gmail.com

Abstrak

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Selain itu kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kadangkala kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek yang dilakukan yaitu pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau dengan populasinya adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja pada tahun 2020. Selanjutnya teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh* di mana seluruh populasi menjadi sampel penelitian sebanyak 194 sampel. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif di mana alat instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 25 sebagai olah datanya. Data yang diuji berupa uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu dari segi uji koefisien determinasi, diperoleh *r square* yang masih rendah. Sehingga perlu adanya penambahan variabel bebas yang berkaitan dengan kinerja pegawai untuk penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Instansi, Dinas Ketenagakerjaan, Riau

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Selain itu kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kadangkala kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan (Hamizar, 2020). Namun terkadang dalam pelaksanaan pekerjaan masih terdapat beberapa isu tentang penurunan kinerja, antara lain berdasarkan berita *online* (www.sindonews.com, 07/09/2020) ditemukan sejumlah karyawan PT Sayap Mas Abadi (SMA) atau Sumatera Musi Persada (SMP) yang bergerak dalam pembersihan hutan dan lahan mendatangi Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertras) akibat gaji yang tidak kunjung dibayar perusahaan selama 4 bulan. Namun Dinas Ketenagakerjaan hanya memberikan janji dan tidak pernah di tindak lanjuti. Kedatangan mereka ke kantor Disnaker Riau, berharap agar pihak Disnaker lebih serius untuk mendesak perusahaan membayar hak karyawannya yang belum terealisasi. Sementara itu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jonli mengatakan agar seluruh karyawan yang belum menerima gaji mengadu secara kolektif. Sehingga semuanya yang merasa dirugikan membuat aduan agar tidak bolak-balik menindaklanjutinya (Tanjung, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara salah satu pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau, menyatakan bahwa beban kerja yang cukup banyak terdapat pada bagian penyelesaian masalah yang terjadi seperti halnya masalah di atas tentang gaji yang belum bayar, serta rancangan disnaker yang tidak ada. Hal ini berakibat masalah tersebut dapat memakan waktu lama sehingga pekerjaan yang lain menumpuk. Beban kerja tinggi juga menimbulkan ketidakpuasan pada pegawai, yang menyebabkan penyelesaian pelayanan memakan waktu yang lama dalam melayani masyarakat, maka akan mempengaruhi proses pelayanan lainnya.

Penelitian terkait dengan kinerja pegawai telah banyak diteliti, namun hasil yang didapatkan masih menimbulkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian antara lain Hamizar (2020); Nursiti dan Aditya (2020); Putra dan Laily (2019) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil dari Nabawi (2019); Polakitang *et.al.* (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh Polakitang *et.al.* (2019); Putra dan Laily (2019); menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil dari Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang terakhir adalah variabel kepuasan kerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika *et.al.* (2019); menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil dari Nabawi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Nursiti dan Aditya (2020) yaitu pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dengan peneliti sebelumnya terletak pada variabel penelitian yaitu sebelumnya hanya beban kerja, penelitian sekarang yaitu menambahkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Perbedaan selanjutnya terletak pada objek penelitian yaitu sebelumnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, penelitian sekarang yaitu di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Dua Faktor

Teori dua faktor atau sering disebut juga sebagai teori motivasi-*hygiene* dikemukakan oleh psikolog Herzberg (2011) yang menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses atau kegagalan individu. Dikatakan sebagai Teori Dua Faktor karena pada teori ini pada dasarnya terdiri atas dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*. Herzberg kemudian mengembangkan teori bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada 2 jenis faktor yaitu Faktor kepuasan (faktor motivator atau pemuas) dan faktor ketidakpuasan (faktor *hygiene* atau ketidakpuasan) yang kita kenal sebagai Teori Dua Faktor Herzberg (Kho, 2020).

Kinerja

Menurut Nabawi (2019) pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang (Nursiti dan Aditya, 2020). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan (Hamizar, 2020).

Beban Kerja

Menurut Komaruddin (2012) melalui bukunya, beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Sedangkan buku yang dikemukakan oleh Koesmowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja suberdaya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyak atau sedikitnya aktivitas yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan maka semakin besar beban kerja yang ditanggungnya, begitu juga sebaliknya.

Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) yaitu dimana seorang pegawai yang memiliki beban kerja, biasanya akan merasa mengeluh terhadap pekerjaannya. Sehingga timbul adanya ketidakpuasan dari pegawai atau disebut juga dengan faktor hygiene. Menurut Nursiti dan Aditya (2020) manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dengan yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan tersebut yaitu karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini dapat dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Sudut pandang beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerjaan dan b) total jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu (Nabawi, 2019). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamizar (2020); Nursiti dan Aditya (2020); Putra dan Laily (2019) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis dapat membuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi secara langsung maupun secara tidak langsung. Mangkunegara (2016) melalui bukunya menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Nitisemito (2012) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suasana kerja yang ada disekitar karyawan baik yang terlihat maupun tidak terlihat dan mempengaruhi aktivitas kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para

karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja yang berkualitas dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam sebuah perusahaan dan juga karyawan dapat mengerjakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Apabila para manajer atau pimpinan tidak memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya akan menimbulkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dalam jangka waktu yang lama (Putra dan Laily, 2019).

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh (Polakitang *et.al.*, 2019). Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Sebaliknya penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Lukito dan Alriani, 2018).

Penelitian ini berkaitan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) dimana lingkungan tempat kerja pegawai mempengaruhi hubungan individu dengan pekerjaannya. Situasi yang ideal adalah pegawai yang termotivasi dan tidak memiliki keluhan, sebaliknya situasi yang terburuk adalah pegawai yang tidak termotivasi dan memiliki banyak keluhan. Menurut Putra dan Laily (2019) perusahaan senantiasa mengawasi lingkungan kerja agar tetap kondusif saat pegawai sedang bekerja. Kinerja pegawai yang produktif dapat tercipta jika lingkungan kerja terjaga antara lain penerangan, sirkulasi udara, dan kelembaban. Apabila lingkungan kerja tidak diawasi atau dibiarkan maka akan menyebabkan lingkungan kerja yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sehingga lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai (Lukito dan Alriani, 2018).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Polakitang *et.al.* (2019); Putra dan Laily (2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis dapat membuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kepuasan Kerja

Menurut Koesmono (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Sedangkan Umar (2011) melalui bukunya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kesenangan atau kepuasan tersendiri yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalani kegiatan di tempat kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menggunakan alat instrument kuesioner. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif yang bersumber dari jawaban responden yang nantinya diubah kedalam angka melalui metode skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. Sedangkan pemilihan sampel menggunakan sampling jenuh atau metode sensus, di mana seluruh populasi yaitu menjadi sampel penelitian. Pada tahun 2020 seluruh pegawai ASN sebanyak 194 Pegawai (www.disnakertrans.riau.go.id, 11/10/2020).

Berikut ini adalah indikator untuk permasing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel	Indikator	Skala	Jumlah Pertanyaan	Sumber
Kinerja pegawai (Y), adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2014)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu	Likert	6 Pertanyaan	Najib (2020)
Beban Kerja (X1), adalah beban yang terlalu banyak sehingga menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Sunyoto, 2012)	1. Tugas-Tugas yang bersifat fisik 2. Tugas-Tugas yang bersifat mental 3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan	Likert	6 Pertanyaan	Najib (2020)
Lingkungan Kerja (X2), adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2015)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Likert	6 Pertanyaan	Najib (2020)
Kepuasan Kerja (X3), adalah prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai moderat dengan kinerja (Wibowo, 2014)	1. Puas terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Puas terhadap sistem pembayaran 3. Puas terhadap sikap teman kerja 4. Puas terhadap atasan	Likert	6 Pertanyaan	Najib (2020)

Sumber: Data olahan referensi

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa analisis regresi berganda. Hal ini dikarenakan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya hubungan pengaruh atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga penelitian ini dapat dibuat persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots 1$$

Keterangan:

a : Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$: Koefisien Regresi
Y	: Kinerja Pegawai
X ₁	: Beban Kerja
X ₂	: Lingkungan Kerja
X ₃	: Kepuasan Kerja
e	: Standar Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah demografi kuesioner yang diperoleh penulis sebagai berikut:

Tabel 2 Demografi Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	194	100%
2	Kuesioner yang tidak kembali	108	55,67%
3	Kuesioner yang kembali	86	44,33%

Sumber: Data olahan peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 194 kuesioner yang disebar, sebanyak 108 kuesioner tidak kembali dikarenakan tidak mendapatkan respon dari pegawai ASN. Hal ini dikarenakan sebagian dari sampel tidak semuanya berada di Pekanbaru, melainkan di kota lain seperti di UPT Dumai, UPT Rohul, UPT Rengat, UPT Siak dan UPT Pelalawan. Kendala lainnya yaitu berdasarkan info dari pihak disnaker bahwa setiap bidang hanya boleh mengambil 5 pegawai saja. Sehingga sebanyak 86 kuesioner yang mendapatkan respon untuk dilakukan pengolahan data lebih lanjut.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, data-data kuesioner yang sudah terkumpul tersebut dilakukan uji kualitas data. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan uji reliabilitas untuk masing-masing variabel:

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,212	0,752	Valid
	X1.2	0,212	0,685	Valid
	X1.3	0,212	0,720	Valid
	X1.4	0,212	0,666	Valid
	X1.5	0,212	0,739	Valid
	X1.6	0,212	0,785	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,212	0,852	Valid
	X2.2	0,212	0,789	Valid
	X2.3	0,212	0,763	Valid
	X2.4	0,212	0,742	Valid
	X2.5	0,212	0,834	Valid
	X2.6	0,212	0,831	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,212	0,807	Valid
	X3.2	0,212	0,793	Valid
	X3.3	0,212	0,752	Valid
	X3.4	0,212	0,751	Valid
	X3.5	0,212	0,765	Valid

	X3.6	0,212	0,650	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,212	0,768	Valid
	Y1.2	0,212	0,652	Valid
	Y1.3	0,212	0,737	Valid
	Y1.4	0,212	0,600	Valid
	Y1.5	0,212	0,815	Valid
	Y1.6	0,212	0,762	Valid

Sumber: Data olahan peneliti, 2021

Hasil Tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner dari masing-masing variabel memiliki r hitung lebih besar dari r tabel atau yang berarti kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,60	0,815	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0,886	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,60	0,846	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,817	Reliabel

Sumber: Data olahan peneliti, 2021

Hasil Tabel 4 di atas dapat menunjukkan seluruh pertanyaan kuesioner dari masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60 atau yang berarti kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Setelah dilakukan uji kualitas data, langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik. Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik dari masing-masing variabel.

Tabel 5 Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		86
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.04757389
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.068
	<i>Positive</i>	.068
	<i>Negative</i>	-.051
<i>Test Statistic</i>		.068
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data olahan peneliti, 2021

Hasil Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *signifikansi* $0,200 > 0,05$ atau yang berarti seluruh variabel terdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>

Model	Collinearity Statistics		Keterangan	
	Tolerance	VIF		
1	Beban Kerja	.477	2.096	Tidak Terdapat Multikolinearitas
	Lingkungan Kerja	.574	1.742	Tidak Terdapat Multikolinearitas
	Kepuasan Kerja	.572	1.747	Tidak Terdapat Multikolinearitas

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan peneliti, 2021

Hasil Tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 atau yang berarti seluruh variabel tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Coefficients^a</i>		Keterangan
	<i>Sig.</i>		
1	(<i>Constant</i>)	.036	-
	Beban Kerja	.848	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
	Lingkungan Kerja	.190	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
	Kepuasan Kerja	.883	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas

a. *Dependent Variable:* ABS_RES

Sumber: Data olahan peneliti, 2021

Hasil Tabel 7 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *signifikansi* > 0,05 terhadap nilai *absolute residual* atau yang berarti seluruh variabel tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi berganda:

Tabel 8 Analisis Regresi Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>					
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>		
1	(<i>Constant</i>)	9.318	2.369		3.933	.000
	Beban Kerja	.342	.129	.344	2.655	.010
	Lingkungan Kerja	.048	.084	.067	.570	.570
	Kepuasan Kerja	.248	.115	.254	2.154	.034

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pengujian yang telah disajikan dan dijelaskan di atas, penulis menemukan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu beban kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut dapat dibuktikan melalui hasil olahan data analisis regresi berganda pada Tabel 8 di mana nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya ditemukan juga koefisien regresi antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu adanya suatu hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Hubungan tersebut diperoleh sebesar 0,342 artinya semakin meningkat beban kerja, semakin meningkat juga kinerja pegawai. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan beban kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai diterima. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan suatu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, apabila tidak sesuai dengan kemampuannya maka akan menjadi beban tersendiri bagi pegawai itu sendiri. Lain halnya ketika pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, sebanyak apapun pekerjaan yang dikerjakannya maka semakin meningkat motivasi untuk menyelesaikannya. Hal ini dikarenakan semangat yang timbul akibat adanya kecocokan antara keterampilan yang dimiliki dengan pekerjaan yang diterima menjadi suatu tantangan untuk pegawai dalam membuktikan kemampuannya. Selain itu pegawai tidak merasa bosan karena beban kerja yang dirasakannya sebanding dengan kemampuan yang dimilikinya. Sejalan dengan pernyataan Nursiti dan Aditya (2020) bahwa Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Sedangkan Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Jawaban yang diperoleh dari responden terkait pengisian kuesioner variabel beban kerja, menemukan bukti bahwa jawaban dengan skor tertinggi yaitu pada pernyataan pegawai bersemangat dalam bekerja dan pegawai merasa sudah bersikap sesuai aturan instansi. Jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah siap apabila diberikan beban kerja yang tinggi asalkan sesuai dengan kemampuannya. Hal ini sejalan dengan Putra dan Laily (2019) bahwa Beban Kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat memudahkan karyawan untuk menyelesaikan segala sesuatu yang menyangkut tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Selain itu beban kerja yang diberikan kepada pegawai dengan jumlah yang ideal mempengaruhi output kinerja yang positif pada organisasi yang diteliti (Hamizar, 2020)

Sejalan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (2011) bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan penentu dari sikap terhadap keberhasilan atau kegagalan dari individu tersebut. Di samping itu berhasil atau gagalnya pegawai akan menimbulkan rasa kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja pegawai yang nantinya akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Seperti dalam penelitian ini, sebagian besar pegawai bersemangat dalam bekerja dan juga mematuhi aturan instansi. Artinya Instansi telah memberikan beban kerja yang ideal atau sesuai terhadap pegawainya. Sehingga terciptanya kepuasan kerja dari si pegawai memberikan motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap Instansi. Hasil yang telah ditemukan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamizar (2020); Nursiti dan Aditya (2020); Putra dan Laily (2019) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah disajikan dan dijelaskan di atas, penulis tidak menemukan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Tidak adanya pengaruh tersebut dapat dibuktikan melalui hasil olahan data analisis regresi berganda pada Tabel 7 di mana nilai signifikansi sebesar $0,570 > 0,05$. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Selanjutnya ditemukan juga koefisien regresi antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu adanya suatu hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan fasilitas yang disediakan oleh Instansi Pemerintah selalu tersedia dan lengkap. Sehingga hal tersebut sudah wajar bagi pegawai yang bekerja. Selain itu kenyamanan dan kesejahteraan pegawai dalam bekerja di lingkungan pun juga terpenuhi. Namun tidak berarti kinerja pegawai dapat meningkat jika hanya melihat dari lingkungan kerjanya saja. Tersedianya seluruh lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga bisa mendorong pegawai untuk bersantai, dan tidak serius dalam

bekerja. Sehingga pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat, menjadi lambat atau menjadi kurang efektif.

Alasan lain lingkungan kerja tidak berpengaruh dikarenakan sebagian besar pegawai memiliki tempat tinggal yang tidak jauh dari tempat dimana mereka bekerja, sehingga apapun kondisi baik atau buruknya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Lukito dan Alriani (2018) lingkungan kerja tidak melibatkan aktivitas yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Selain itu banyak perusahaan yang kurang memperhatikan dari segi lingkungan kerjanya. Hal ini dikarenakan masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Nabawi, 2019).

Jawaban yang diperoleh dari responden terkait pengisian kuesioner variabel lingkungan kerja, menemukan bukti bahwa jawaban dengan skor tertinggi yaitu pada pernyataan di mana keamanan para pegawai diperhatikan oleh instansi. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Riau sudah baik. Sehingga baik atau tidaknya kinerja pegawai bukan disebabkan oleh lingkungan dia bekerja, melainkan dari sikap pegawai itu terhadap lingkungan kerjanya. Sebaliknya jawaban dengan skor terendah terdapat pada pernyataan bahwa kelengkapan alat Instansi sudah cukup. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang disediakan sebagai sarana penunjang pegawai untuk bekerja masih kurang dan menyebabkan suasana kerja yang tidak nyaman. Seperti pernyataan Putra dan Laily (2019) bahwa apabila lingkungan kerja sesuai dengan keinginan para pekerja maka sudah dipastikan karyawan akan bekerja secara nyaman dan tercipta suasana kerja yang kondusif.

Tidak sejalan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (2011) bahwa pada dasarnya teori ini terdapat dua faktor yaitu kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja. Seperti dalam penelitian ini, lingkungan kerja bukanlah menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun masih terdapat faktor *hygiene* (ketidakpuasan) lainnya selain kondisi lingkungan kerja seperti gaji, keselamatan dan kesehatan, kebijakan perusahaan, pengawasan, dan hubungan antara atasan maupun rekan kerja. Sejalan dengan Nabawi (2019) bahwa lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil yang telah ditemukan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nabawi (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah disajikan dan dijelaskan di atas, penulis menemukan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut dapat dibuktikan melalui hasil olahan data analisis regresi berganda pada Tabel 8 di mana nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya ditemukan juga koefisien regresi antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu adanya suatu hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hubungan tersebut diperoleh sebesar 0,248 artinya semakin meningkat kepuasan kerja, semakin meningkat juga kinerja pegawai.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan adanya kesesuaian yang diharapkan pegawai di tempatnya bekerja di mana terdapat perbandingan antara sesuatu yang diharapkan dengan sesuatu yang diterimanya. Kepuasan kerja juga memberikan motivasi tersendiri bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya sebagai rasa terima kasih terhadap tempat di mana dia bekerja. Seperti pernyataan Nabawi (2019) yang menggambarkan bahwa

adanya hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Meningkatnya kepuasan kerja pegawai, maka meningkat juga kinerja karyawan, dan semakin cepat suatu perusahaan akan mencapai keberhasilan.

Jawaban yang diperoleh dari responden terkait pengisian kuesioner variabel kepuasan kerja, menemukan bukti bahwa jawaban dengan skor tertinggi yaitu pada pernyataan di mana pegawai menerima motivasi dan dukungan dari pimpinan. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Riau berjalan dengan baik. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu skor tertinggi lainnya juga terdapat pada pernyataan di mana pegawai sudah bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Riau sudah berada pada tingkat kepuasan kerja yang baik. Sejalan dengan Kartika *et.al.* (2019) bahwa Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Sejalan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (2011) bahwa kehadiran faktor motivator dan faktor *hygiene* akan menyebabkan karyawan bekerja lebih keras. Seperti dalam penelitian ini, pegawai yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan rela bekerja sepenuhnya untuk Instansi sebagai imbalan yang telah diduplikannya. Selain itu juga terdapat kombinasi antara faktor motivator dan *hygiene* dalam Kho (2020), di mana faktor *hygiene* yang tinggi disertai dengan faktor motivasi tinggi merupakan situasi yang ideal. Sehingga karyawan sangat termotivasi dan nyaris tidak memiliki keluhan selama dia bekerja. Hasil yang telah ditemukan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika *et.al.* (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini adalah hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 9 Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.345	.321	2.085

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

Sumber: Data olahan peneliti, 2021

Hasil Tabel 9 di atas dapat disimpulkan bahwa pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh melalui nilai R square (R^2) yang mengacu pada Ghazali (2013). Diperoleh nilai sebesar 0,321 yang berarti variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,321 atau bila dipersentasekan sebesar 32,1%. Nilai tersebut mendekati angka 0 yang berarti kekuatan pengaruh yang diberikan terbilang masih lemah. Sedangkan sisa dari

sumbangannya sebesar 0,679 atau 67,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pemberian tugas kerja yang berlebihan atau diluar kesanggupannya, memberikan beban tersendiri bagi pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bekerja di instansi pemerintah, faktor lingkungan bukan menjadi suatu masalah bagi pegawainya. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, adanya kenyamanan dan terpenuhinya kebutuhan pegawai selama bekerja memberikan rasa semangat untuk bekerja lebih baik lagi. Berdasarkan keterbatasan di atas, maka penulis dapat memberikan suatu saran untuk penelitian selanjutnya agar penelitian tersebut dapat menjadi lebih baik lagi seperti; Diharapkan bagi penelitian selanjutnya, agar menambahkan metode lainnya seperti wawancara terhadap perwakilan responden ditengah pandemi covid-19 untuk memperkuat hasil penelitian di bagian pembahasan. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya, agar menambahkan variabel penelitian lainnya seperti motivasi, kompensasi, stress kerja, dan lain-lain, untuk meningkatkan hasil *r square* penelitian. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya, agar memperluas objek penelitian, dan melakukan penyaringan sampel dari pegawai yang masih baru merintis dengan pegawai yang sudah lama bekerja, untuk memberikan hasil dari sudut pandang yang berbeda.

KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun keterbatasan penulis dalam menyadari kekurangan-kekurangan seperti; Metode pengumpulan yang dilakukan sebatas menyebarkan kuesioner saja di masa pandemi covid-19. Sehingga data yang terkumpul tidak maksimal kembali semuanya. Nilai *r-square* yang diperoleh berada pada tingkat yang rendah atau masih lemah. Sehingga kurangnya variabel bebas yang digunakan dalam menjelaskan variabel terikat. Responden yang mendominasi rata-rata berumur > 40 tahun dan bekerja > 10 tahun. Sehingga perlu adanya responden yang masih baru merintis menjadi pegawai untuk melihat sudut pandang yang berbeda terutama kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnani, M. 2020. <https://www.kompas.com/tren/read/menteri-tjahjo-berencana-pangkas-asn-yang-tak-produktif-ini-kata-bkn?>, yang diakses pada tanggal 31 Agustus 2020.
- Hamizar, A. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada BPS Maluku". *Journal of Islamic Economic and Business (JIEB)*, Vol.2 No.1 Hal: 52-63.
- Herzberg, F. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Kartika, Y.D., Rizani, D.A., Nofpriasari, dan Sibuea, R.T. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre Sumut". *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol.4 No.1 Hal: 345-357.
- Karunia, A.M. 2020. <https://money.kompas.com/read/2020/07/07/-persen-pns-tidak-produktif-bakal-diberhentikan-begini-aturannya?>, yang diakses pada tanggal 31 Agustus 2020.
- Kho, B. 2020. <https://ilmumanajemenindustri.com/teori-dua-faktor-herzberg-teori-motivator-hygiene/>, yang diakses pada tanggal 5 Desember 2020.
- Koesmono, H.T. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur". Surabaya. *Jurnal Penelitian*, Vol.7 No.2 Hal: 6-7.

- Komaruddin, A. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Lukito, L.H., dan Alriani, I.M. 2018. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang”. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol.25 No.45 Hal: 24-35.
- Mangkunegara, A.A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2 No.2 Hal: 170-183.
- Nitisemito, A.S. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Nursiti, D., dan Aditya, P. 2020. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat”. *Jurnal Psychomutiara*, Vol.3 No.1 Hal: 9-17.
- Putra, A.A., dan Laily, N. 2019. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Para Bathara Surya”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.8 No.9 Hal: 1-15.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Reflika Aditama.
- Umar, H. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

[Www.disnakertrans.riau.go.id](http://www.disnakertrans.riau.go.id).