

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDO BATAM EKATAMA

Fernando¹, Jontro Simanjuntak²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
e-mail: pb170910127@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, work environment and training on employee performance in PT Indo Batam Ekatama. This research method is using quantitative research method. The technique of collecting data is by distributing questionnaires to 107 respondents. Data were analyzed using test of validity, reliability, normality, multicollinearity, heterokedastisitas, multiple linear regression analysis, t test and F test. Test results of coefficient of determination Adjusted R Square shows that workload, work environment and training variable are together providing 0.00 percent influence on employee performance variable. The results of this study indicate that partially workload has influence on employee performance, seen significant value 0.001 smaller than α value 0.05 and t value 3.417 bigger than t table 1.982 (H1 accepted), work environment has influence on employee performance because its significant value 0.000 smaller than α value 0.05 and t value 5.136 bigger than t table 1.982 (H2 accepted), training has influence on employee performance because its significant value 0.007 smaller than α value 0.05 and t value 2.763 bigger than t table 1.982 (H3 accepted), while workload, work environment and training are simultaneously has significant effect on employee performance because its significant value 0.000 smaller than α value 0.05 and f value 62.217 bigger than f table 3.08 (H4 accepted).

Keywords: *Workload; Work Environment; Training; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sebuah ungkapan yang tidak asing lagi dalam berorganisasi yakni tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) atau secara spesifik mengarah pada sektor wirausaha atau yang biasa dikenal dengan istilah perusahaan. Pokoknya ialah metode atau kaidah yang dijadikan sebagai kompas atau patokan dalam bentuk analitis dan metodis perihal cara-cara memberikan tindakan pada seseorang atau sekelompok orang guna menggapai arah yang dituju ketika memulai suatu usaha. Seperti yang dikemukakan oleh (Hadi & Hidayah, 2019), manajemen sumber daya manusia ialah rangkaian tindakan untuk merekrut, memberikann latihan,

memberikan penilaian, serta tahap pemberian imbalan bahkan yang lebih komplet lagi sampai pada fase pemberian perhatian pada jalinan ikatan yang terjadi ketika bekerja, perihal medis, perihal keselamatan kerja, dan perihal kesamarataan hak. Guna memperoleh etos kerja maksimal, elemen sumber daya manusia terutama tenaga kerja wajib melalui sistem pengelolaan atau diatur secara ideal dan optimal agar kenyamanan tersebut timbul pada masing-masing pemangku kepentingan atau orang-orang yang terlibat pada suatu entitas pada ketika melaksanakan kewajibannya serta menghasilkan keberhasilan yang optimum, Kinerja pegawai dipengaruhi

berbagai macam faktor antara lain Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan.

Menurut (Maharani & Budianto, 2019) Beban Kerja dapat dikatakan pemicu utama atau paling sering menimbulkan rasa tegang diantara para pribadi yang ditandai dengan timbulnya stres dari segi psikologis. Koherensi beban kerja yang telah dibagikan serta menjadi target tiap-tiap orang dapat dikatakan aspek terpenting dalam proses pengelolaan dan pengorganisasian personalia.

Di sisi lain, kinerja karyawan juga mendapat pengaruh yang cukup besar dari aspek lainnya yakni lingkungan kerja. Mengutip dari pernyataan (Syafii & Lindawati, 2016) Lingkungan kerja fisik pada proses bekerja dapat dikatakan sebagai sebuah keadaan dimana hal ini berkontribusi pada penciptaan iklim dan atmosfer yang bersinggungan langsung pada kenyamanan dan kondusifitas guna mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh sebuah entitas.

Lingkungan Kerja yang tidak kondusif pada PT. Indo Batam Ekatama membuat karyawan merasa tidak nyaman, karena selain tempatnya yang kurang bersih, ruang kerja yang sesak serta kurang memadainya sarana dan prasarana yang ada, serta keadaan tempat kerja yang kurang rapi dan tata penempatan barang-barang yang kurang diperhatikan tempatnya sehingga terlihat menumpuk membuat lingkungan kerja menjadi tidak enak untuk dilihat karyawan maupun kostumer. Hal tersebut dapat memicu turunnya kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama, karen ketidaknyamanan yang terjadi pada proses operasional perusahaan yang diikuti dengan faktor lingkungan kerja.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, aspek lainnya yang turut mengambil andil pada kinerja karyawan ialah Pelatihan, (Abdullah Mubbaroq, 2019) mengemukakan bahwa pelatihan memiliki maksud untuk memberikan perbaikan pada kehandalan untuk menguasai setiap kompetensi dan sistem-sistem kerja yang terbentuk secara detail juga konstan. Secara lebih luas, pelatihan juga diharapkan dapat menstimulasi gairah kerja dari masing-

masing individu yang memicu peningkatan besaran probabilitas guna menapaki tingkatan karier yang berada diatas posisinya saat ini. Studi ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan memberikan pengaruh yang tidak sedikit terhadap Kinerja Karyawan.

Bersumber pada penjabaran latar belakang yang telah diterangkan sebelumnya, dapat dilihat dengan gamblang signifikansi saling mempengaruhi aspek Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peneliti menjalankan sebuah penelitian yang berjudul "PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO BATAM EKATAMA ". Proses penelitian ini mengambil subjek penelitian atas karyawan di PT. Indo Batam Ekatama. PT. Indo Batam Ekatama adalah sebuah perusahaan distributor scrap metal, serta satu dari banyaknya usaha yang menjalankan proses pelebur Aluminium ingot di Indonesia. PT. Indo Batam Ekatama berfokus dalam pengumpulan scrap, serta proses ekspor impor scrap-scrap logam non-besi, seperti tembaga, aluminium, stainless steel (baja), Scrap elektronik, berbagai macam logam, dan barang barang scrap lain.

KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Kusumaningrum, 2016), kinerja atau prestasi kerja ialah sebuah capaian dalam melakukan pekerjaan dari seseorang pada proses menjalankan tugas yang dibebankan padanya atas dasar keseriusan kerja. Apabila ditarik dari penjelasan sebelumnya, kinerja berarti sebuah capaian dalam melakukan pekerjaan dari seseorang pada proses menjalankan tugas yang dibebankan padanya atas dasar keahlian, pengalaman, dan keseriusan juga waktu berdasarkan parameter dan barometer tertentu.

Kualitas produk merupakan segala sesuatu yang berkaitan langsung dengan kehandalan, proses perbaikan jika

produk tersebut mengalami gagal fungsi/cacat dan kemudahan pengoperasian (Gerung et al., 2017).

2.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja (Darmawati.s et al., 2019) berpendapat mengenai faktor-faktor yang memberikan pengaruhnya atas kinerja karyawan, yakni:

1. Faktor Kemampuan
 - a. Pengetahuan: edukasi, pengalaman, pelatihan, serta keilmuan
 - b. Keterampilan: keahlian dan karakteristik pribadi masing-masing individu
2. Faktor Motivasi
 - a. Kondisi social : keformalan bentuk usaha, gaya kepemimpinan
 - b. Serikat kerja : kepentingan seseorang dalam bidang fisiologi, social dan egoistic

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Berkenaan dengan proses menilai hasil kerja yang telah diraih, ditetapkan indikator-indikator yang mampu mengukur besaran kinerja yang telah dihasilkan karyawannya, mengutip pernyataan dari (Chishti et al., 2016), bahwa proses pengukuran dari kinerja yang ada atas tanggungjawab yang terealisasi memiliki varian yang cukup banyak tergantung pada karakteristik kerja yang tercipta, bentuk perusahaan, dan bidang yang digeluti sebuah usaha. Pada umumnya, proses pengukuran kinerja mampu menggunakan indikator-indikator seperti dibawah ini, yakni:

1. Ketepatan Waktu
Menyangkut mengenai keefisienan atas waktu yang digunakan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dan sangat berkaitan dengan hadir tidaknya tenaga kerja di waktu-waktu tersebut.
2. Deskripsi Pekerjaan
Menyangkut mengenai adanya penjelasan dan kejelasan mengenai detail pekerjaan yang menjadi beban dari masing-masing individu di setiap posisi dan jabatan yang ada.
3. Kuantitas

Menyangkut banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

4. Kehandalan
Memastikan produk yang dihasilkan tidak akan mengalami kecacatan atau gagal fungsinya.
5. Kualitas
Menyangkut mengenai kecakapan masing-masing individu untuk memahami dan menemukan penyelesaian permasalahan yang terjadi dengan relevansi optimal juga memberikan energi positif yang menciptakan lingkungan kerja kondusif.

2.2 Beban Kerja

Menurut (Nurwahyuni, 2019), Beban kerja ialah besaran tanggungjawab yang diemban oleh seseorang yang diukur dari pengalihan antara ukuran kerja yang ada dengan lama masa kerja yang diberikan pada seseorang diposisi atau departemen tertentu pada sebuah entitas. Sedangkan pendapat dari (Kusumaningrum, 2016) beban kerja ialah sistem yang dibentuk dengan spesifikasi penetapan total jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan dan merealisasikan sebuah tanggung jawab pada periode yang telah ditentukan, atau dapat dinyatakan bahwa beban kerja itu sendiri berkaitan dengan presisi dari kuantitas dan kerumitan sebuah tugas yang harus didelegasikan kepada individu dalam sebuah organisasi.

2.2.1 Indikator Beban Kerja

Terdapat lima indikator promosi menurut (Ernestivita, 2016) antara lain:

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

2.3 Lingkungan Kerja

Pendapat dari (Darmawati.s et al., 2019) mengenai lingkungan kerja antara lain keutuhan fasilitas dan instrumen yang mampu dimanfaatkan atau digunakan oleh tenaga kerja dalam proses pelaksanaan kerja juga berdampak

langsung pada hasil akhir dari proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. (Rahmawati, 2013) berpendapat bahwa aspek lingkungan kerja ini tidak mendapat perhatian yang khusus di kebanyakan perusahaan padahal faktor ini memegang peranan kunci bagi pencapaian perusahaan itu sendiri. Sebuah lingkungan kerja dikategorikan sebagai lingkungan kerja yang layak jika kesehatan terjamin, kenyamanan terjamin, keamanan terjamin, dan kepuasan karyawan terjamin oleh lingkungan kerja itu sendiri.

2.3.1 Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa tolok ukur dari lingkungan kerja, didasari pernyataan dari (Prastyo et al., 2016) antara lain:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan

2.4 Pelatihan

Pelatihan dapat dikatakan satu dari banyaknya keterlibatan atau upaya mengembangkan individu-individu yang berada pada sebuah perusahaan dan menjadi kunci untuk sistem yang memberdayakan individu-individu itu sendiri.

Sedangkan menurut Nawawi (2011), pelatihan secara hakekatnya ialah upaya yang dilakukan perusahaan untuk membantu tenaga kerja yang dimilikinya guna memahami potensi-potensi spesifik yang ada sehingga memberikan perbaikan atas kelemahan-kelemahan yang ada pada perusahaan. Pokok aktivitas dalam pelatihan ialah memberikan peningkatan keefektifan pemenuhan permintaan dair konsumen yang terkini

2.4.1 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) diantaranya:

1. Instruktur.
2. Peserta.
3. Materi.
4. Metode.

5. Tujuan.

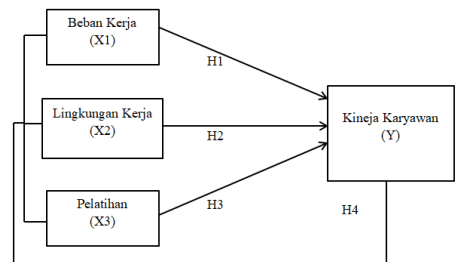
6. Sasaran.

2.5 Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja karyawan melalui Work Life Balance (Studi kasus PT. Telkom Indonesia Regional V) (Nurwahyuni, 2019)
2. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transcal Suntech International (Yelly & Hikmah, 2017).
3. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Marjaya & Pasaribu, 2019)

2.6 Kerangka Berpikir

Adapun gambaran mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
(Sumber : Peneliti, 2020)

2.7 Hipotesis Penelitian

Bersumber pada penjabaran kerangka berpikir dan keluaran amatan dari pengalaman-pengalaman yang ada, dengan demikian dirumuskan jawaban sementara untuk penelitian ini, yakni:

- H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Indo Batam Ekatama
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indo Batam Ekatama
- H3: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indo Batam Ekatama
- H4: Beban kerja, lingkungan kerja dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indo Batam Ekatama

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Secara mendasar, desain penelitian dapat dikatakan sebagai sebuah cetak biru guna merealisasikan berbagai tujuan yang ditentukan oleh peneliti sebelum penelitian dilaksanakan dan memiliki peranan sentral yakni arahan dasar atau instuktural bagi peneliti pada saat menjalankan penelitian (Sujarweni, 2015: 40).

Peneliti menjalani sebuah penelitian yang dikenal dengan penelitian kuantitatif, yakni proses atau tata cara melakukan pengujian atas teori yang ada melalui pemahaman akan kolerasi antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Penelitian seperti ini mengandalkan data berbentuk numerik dan mengutamakan pengujian secara statistik yang dijadikan alat penganalisisan data. Peneliti melakukan penyebaran angket atau kuesioner kepada target-target individu yang dijadikan sebagai responden melalui studi pustaka sebagai cara mengambil dan mengumpulkan data.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi ialah seluruh hal yang mencakup dalam objek/subjek yang mempunyai kualitas dimana hasilnya dijadikan pengambilan kesimpulan dengan ditandai pemberian kualitas dan kriteria yang sama dari satu objek ke objek yang lain (Sugiyono, 2013). Populasi yang ditentukan oleh peneliti meliputi semua Karyawan PT. Indo Batam Ekatama yang ada di kota Batam, dengan jumlah populasi sebanyak 107 Karyawan.

4.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.724	0.1882	Valid
	X1.2	0.649	0.1882	Valid
	X1.3	0.280	0.1882	Valid
	X1.4	0.642	0.1882	Valid
	X1.5	0.651	0.1882	Valid
	X1.6	0.491	0.1882	Valid
	X1.7	0.585	0.1882	Valid

peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu *sampling* jenuh.

3.3 Metode Analisis Data

Proses penganalisisan data pada hakekatnya yakni penentuan besaran mempengaruhi atau dipengaruhi karena adanya dinamika yang terjadi pada sebuah fenomena melalui penilaian kuantitatif. Penelitian berusaha menerjemahkan fenomena yang terjadi tersebut ke dalam bentuk angka sehingga dapat dilakukan pengukurannya apa yang sedang terjadi atas fenomena tersebut.

Proses penganalisisan data yang diambil oleh peneliti yakni analisis statistik melalui pendekatan kuantitatif diikuti pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik serta pengujian hipotesis dengan bantuan aplikasi pengolah angka berbasis statistika, yakni SPSS 25.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Batam Ekatama

Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan program SPSS ver 25. Pernyataan disusun berdasarkan indikator dengan pernyataan yang berjumlah 28 pernyataan yang terdiri atas 7 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 7 pernyataan untuk variabel pelatihan (X3) dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.520	0.1882	Valid
	X2.2	0.552	0.1882	Valid
	X2.3	0.747	0.1882	Valid
	X2.4	0.706	0.1882	Valid
	X2.5	0.635	0.1882	Valid
	X2.6	0.606	0.1882	Valid
	X2.7	0.503	0.1882	Valid
	X2.8	0.372	0.1882	Valid
Pelatihan	X3.1	0.721	0.1882	Valid
	X3.2	0.673	0.1882	Valid
	X3.3	0.753	0.1882	Valid
	X3.4	0.698	0.1882	Valid
	X3.5	0.616	0.1882	Valid
	X3.6	0.503	0.1882	Valid
	X3.7	0.664	0.1882	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.554	0.1882	Valid
	Y.2	0.578	0.1882	Valid
	Y.3	0.733	0.1882	Valid
	Y.4	0.713	0.1882	Valid
	Y.5	0.650	0.1882	Valid
	Y.6	0.610	0.1882	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari tabel 1 diatas, dapat kita lihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk semua pernyataan bernilai r_{tabel} 0.1882. maka dapat disimpulkan bahwa semua

pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor item dan data dikatakan valid.

4.2 Hasil Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerjan	0.668	>0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.729	>0.60	Reliabel
Pelatihan	0.785	>0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.714	>0.60	Reliabel

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari tabel 2 diatas dapat kita lihat bahwa dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* nilai untuk variabel beban kerja sebesar 0,668 selanjutnya nilai variabel lingkungan kerja sebesar 0,729 selanjutnya nilai variabel pelatihan

sebesar 0,785 dan nilai variabel kinerja karyawan 0.714 semua hasil perhitungan realibilitas melebihi 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini realibel

4.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

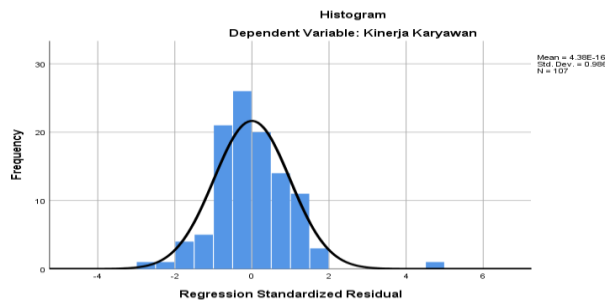
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Std. Deviation</i>	1.58559167
	<i>Absolute</i>	.075
	<i>Positive</i>	.075
	<i>Negative</i>	-.074
<i>Test Statistic</i>		.075
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.172 ^{c,d}

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari tabel 3 diatas, dapat diketahui adanya distribusi normal yang terjadi pada analisis data *Kolmogorov-smirnov*,

Hal ini dapat dilihat dari 0,172 dimana jumlah itu memiliki tingkat signifikan lebih tinggi dari 0,05..

4.3.1 Histogram Uji Normalitas



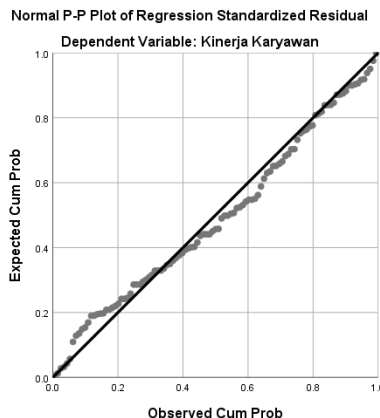
Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Uji normalitas dapat dibuktikan dengan grafik histogram seperti yang tertera pada Gambar 2. Dari histogram di tersebut terlihat bahwa data menyebar

dari sisi kiri ke sisi kanan, dan membentuk lonceng, jadi data dinyatakan memenuhi ketentuan normalitas

4.3.2 Grafik P-P Plot Uji Normalitas



Gambar 3. Grafik P-P Plot

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Pada Gambar 3, Grafik Normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan menyebar

mengikuti garis diagonal. Dari grafik ini juga dapat disimpulkan bahwa model

garis regresi memenuhi ketentuan normalitas.

4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TotalX1	.608	1.644
TotalX2	.494	2.023
TotalX3	.460	2.174

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Uji multikolinearitas pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variable (X1) beban kerja, variable (X2) lingkungan kerja dan variable (X3) pelatihan kurang dari angka 10. dan nilai tolerance untuk variable (X1) beban

kerja, variable (X2) lingkungan kerja dan variable (X3) pelatihan lebih dari 0,1. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Table 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.003	2.706			1.849	.067
TotalX1	-.088	.101	-.106		-.871	.386
TotalX2	.085	.098	.118		.871	.386
TotalX3	-.199	.107	-.259		-1.851	.067

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel keragaman produk dan kualitas pelayanan adalah lebih besar dari

0,05. Maka dapat simpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Table 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.938	1.807			1.073	.286
TotalX1	.232	.068	.257		3.417	.001
TotalX2	.335	.065	.429		5.136	.000
TotalX3	.198	.072	.239		2.763	.007

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel 6, Nilai 1.938 artinya jika tidak adanya perubahan pada beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan (variabel bebas), maka nilai yang terdapat pada kinerja karyawan sebesar 1.938 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat. Nilai 0.232 bermakna bahwa pada setiap penambahan beban kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0.439. Dan koefisien variabel X1 (beban kerja) bernilai positif bermakna bahwa terdapat hubungan positif

terhadap Y (kinerja karyawan). Nilai 0.335 bermakna setiap penambahan lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,335. Dan koefisien variabel X2 (lingkungan kerja) bernilai positif bermakna bahwa terdapat hubungan positif terhadap Y (kinerja karyawan). Nilai 0.198 bermakna setiap penambahan pelatihan akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,198. Dan koefisien variabel X3 (pelatihan) bernilai positif bermakna bahwa terdapat hubungan positif terhadap Y (kinerja karyawan)

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Table 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.803 ^a	.644	.634	1.609

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Nilai determinasi (R²) yang diperoleh pada tabel 7 adalah sebesar 0.644. Artinya besaran kontribusi variabel X1 (Beban Kerja), X2 (Lingkungan Kerja) juga dari X3 (Pelatihan) pada model regresi mencapai 64,4 persen atau dengan kata lain perubahan variabel Y (Kinerja Karyawan) mampu digambarkan

dari perubahan yang terjadi oleh nilai variabel X1 (Beban Kerja), X2 (Lingkungan Kerja) juga dari X3 (Pelatihan) 64,4% serta 35,6% yang tidak masuk pada hasil perhitungan berasal dari variabel lainnya yang kemungkinan tidak diambil atau dipilih oleh peneliti melalui penelitian ini.

4.8 Hasil Uji T

Table 8. Hasil Uji t

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	1.938	1.807		1.073	.286
	TotalX1	.232	.068	.257	3.417	.001
	TotalX2	.335	.065	.429	5.136	.000
	TotalX3	.198	.072	.239	2.763	.007

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Uji Hipotesis berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel keragaman produk (3.417) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1.982) atau nilai sig t (0,001) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti menolak H0 dan

menerima H1 dari variabel beban kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel beban kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT IBE. Nilai thitung untuk variable lingkungan kerja (5.136) lebih besar dibandingkan dengan ttabel

(1,982) atau nilai sig t (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka peneliti menolak H0 dan menerima H2 sebagai variabel lingkungan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT IBE. Nilai thitung untuk variable pelatihan (2.763) lebih besar dibandingkan dengan 4.9 Hasil Uji F

ttabel (1,982) atau nilai sig t (0,007) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka peneliti menolak H0 dan menerima H3 untuk variabel pelatihan, dengan demikian maka secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT IBE.

Table 9. Hasil Uji F

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	482.926	3	160.975	62.217	.000 ^b
	<i>Residual</i>	266.495	103	2.587		
	<i>Total</i>	749.421	106			

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Berdasarkan table 9 dapat diketahui bahwa Fhitung yakni 62.217 dan Ftabel=3,08 dimana Fhitung telah melebihi besaran Ftabel dengan besaran signifikansi yang diperoleh ialah 0,000 tidak melebihi alpha yang ditentukan yakni 0,05, dengan demikian peneliti dapat menolak H0 dan menerima H4. Maka dari itu, mampu dijelaskan bahwa variabel independen yang dipilih oleh peneliti yakni beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), serta pelatihan (X3) dapat menggambarkan variasi yang terjadi pada variabel dependen yang telah ditentukan yakni kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa.

1. Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Batam Ekatama. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung 3.417 > ttabel 1.98238 dan hasil nilai signifikan pada uji t sebesar 0.001 < 0.05.
2. Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Batam Ekatama. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung 5.136 > ttabel

1.98238 dan hasil nilai signifikan pada uji t sebesar 0.000 < 0.05.

3. Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Batam Ekatama. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung 2.763 > ttabel 1.98238 dan hasil nilai signifikan pada uji t sebesar 0.007 < 0.05.
4. Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Batam Ekatama. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung 62.217 > Ftabel 3.08 dan hasil nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Mubbaroq, N. S. W. (2019). *PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ROCKET CHICKEN DI GRESIK* Abdullah Mubbaroq, Nita Shanti Wartiningih. 8(2), 148–161.
- Chishti, S. ul H., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, N. B., & Ajmal, M. (2016). Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Language in India*, 10(December), 89–101.

- Darmawati, s, Arifuddinmane, & Nur, I. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.angkasa pura i (persero) bandar internasional sultan hasanuddin makassar*. 5(004), 224–236.
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *Jurnal Ilmiah Valid*, 16(2), 215–223. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kusumaningrum, I. Y. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui Burnout Sebagai Variabel Interviting Pada Pt.Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember*, 10(3), 329–342. https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BI_SMA/article/view/6202
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Rahmawati, desi. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustakabarupress.
- Syafii, M., & Lindawati, T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis mandiri Industri Kayu Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 1605(02), 77.
- Yelly, I., & Hikmah. (2017). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANSCAL SUNTECH INTERNATIOAL*. 973, 89–102.