

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER. TBK DI MANADO

EFFECT OF WORKING LOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. UNILEVER. TBK IN MANADO

Oleh:

**Richo Christian Valentino Dendeng¹
Adolfini²
Yantje Uhing³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

rcvdendeng777@gmail.com
adolfini-pp@unsrat.ac.id
yantjeuhing@gmail.com

Abstrak : Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Adapun hal tersebut bisa di picu oleh faktor beban kerja yang diberikan oleh perusahaan melebihi kapasitas dari kinerja karyawan sehingga karyawan tidak bisa bekerja dengan efisien. Kemudian faktor berikut yang dapat membuat penurunan kinerja daripada karyawan adalah faktor lingkungan kerja dari perusahaan, lingkungan kerja yang tidak nyaman fasilitasnya dapat membuat karyawan tidak dapat meningkatkan kinerjanya sehingga hal tersebut dapat sangat berpengaruh. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Unilever. Tbk baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan namun secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya Untuk PT. Unilever. Tbk di Manado agar lebih meningkatkan dan lebih memperhatikan dalam hal pemberian beban kerja kepada karyawan, karena pemberian beban kerja yang tepat pada waktunya serta sesuai dengan kinerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan

Kata Kunci : *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract : *Performance is the standard work results of an employee that has been achieved and contributes to the company. As for this it can be triggered by the workload factor provided by the company beyond the capacity of the employee's performance so that employees cannot work efficiently. Then the following factors that can make a decrease in performance than employees are factors of the work environment of the company, an uncomfortable working environment can make employees unable to improve their performance so that it can be very influential. This study aims to examine the effect of workload and work environment variables on employee performance at PT. Unilever. Tbk both partially and simultaneously. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that workload and work environment simultaneously had a significant effect but partially the workload did not affect employee performance. Preferably For PT. Unilever. Tbk in Manado to increase and pay more attention in terms of providing workload to employees, because the provision of workload on time and in accordance with performance can have a good impact on employee performance in the company*

Keywords: *Workload, Work Enviroment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi/perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan (Rivai dan Basri, 2015:50).

PT. Unilever. Tbk merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) terkemuka di Indonesia, rangkaian produk perseroan mencakup rumah tangga dan individu (*Home and Personal care*) serta *Food and Refreshment* ditandai dengan merek-merek produk terpercaya dan ternama antara lain seperti, Wall's, Lifebouy, Vaseline, Pepsodent, Lux, Pond's, Sunlight, Rinso, Blue Band, dan masih banyak lagi produk-produk yang dimiliki oleh PT. Unilever. Tbk.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin mengangkat penelitian yang berjudul: "**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado**"

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever. Tbk di Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever. Tbk di Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever. Tbk di Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Hasibuan 2015:85).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2013:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2012:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Bangun, (2012:231) kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*).

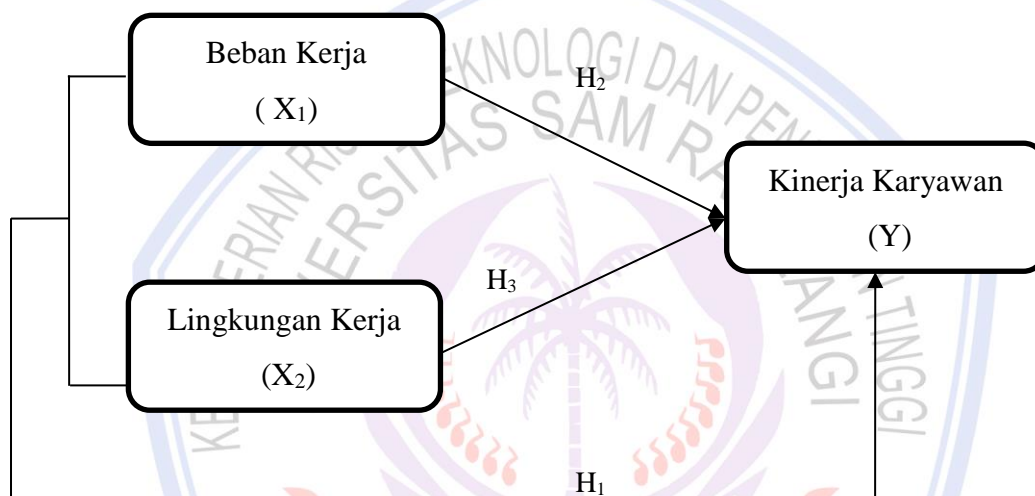
Penelitian Terdahulu

Riny (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

Yudha (2015) Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot . Hasil analisis rank spearman menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi terhadap Kinerja

Fernando, Lumanaw dan. Dotulong (2017) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. Hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena thitung > ttabel (9,080>2,052) dan tingkat signifikansi <0,05 (0,000<0,05).

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2020

Hipotesis Penelitian

- H₁: Di duga Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Unilever. Tbk Manado
- H₂: Di duga Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Unilever. Tbk Manado
- H₃: Di duga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Unilever. Tbk Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2010:112). Penelitian dilaksanakan di di PT. Unilever. Tbk Manado.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Unilever. Tbk Manado, yang beralamat di Jln. A. A. Maramis. No.6, Kairagi Dua, Mapanget, Manado, Sulawesi Utara pada bulan Desember 2019 - Maret 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado yang berjumlah 72 orang karyawan tetap. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2010:81). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 Orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2010:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan PT. Unilever. Tbk Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data**Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat keepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:201).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

- a) $H_0 : b_1 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- b) $H_a : b_1 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen. Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:
- Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)
 - Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
 - Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).
 - $H_a : b_1, b_2 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).
- Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Tingkat Kesalahan pada Alpha	Status
Beban Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.2}$	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.3}$	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.4}$	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	0,05	Valid
	$X_{2.2}$	0,000	0,05	Valid
	$X_{2.3}$	0,000	0,05	Valid
	$X_{2.4}$	0,005	0,05	Valid
	$X_{2.5}$	0,005	0,05	Valid
	$X_{2.6}$	0,005	0,05	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,002	0,05	Valid
	Y ₂	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0.843	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.739	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.795	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

Uji Multikolinearitas

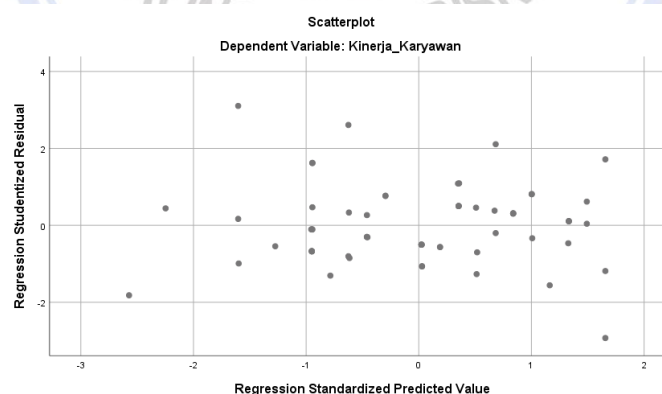
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	1.201	0.833	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	1.201	0.833	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

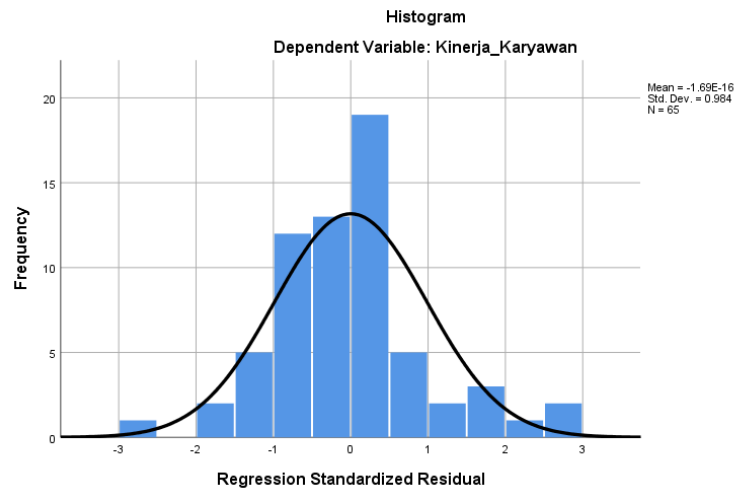
Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut

mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y)

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	12.726	2.754		4.620	.000		
Beban_Kerja	.118	.151	.101	.782	.437	.833	1.201
Lingkungan_Kerja	.232	.092	.325	2.523	.014	.833	1.201

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 12.726 + 0.118X_1 + 0.232X_2$

Dimana:

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 12,726 memberikan pengertian bahwa jika faktor Beban kerja dan lingkungan kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 12.726%.
2. Untuk variabel beban Kerja (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila beban Kerja (X_1) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat 0.118%.
3. Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,232%.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.751	2	16.376	5.154	.009 ^b
	Residual	197.003	62	3.177		
	Total	229.754	64			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Beban_Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan tabel 5 secara simultan dari variabel X1, X2 terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,009. Hal ini berarti koefisien variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Tbk di Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.726	2.754		4.620	.000		
	Beban_Kerja	.118	.151	.101	.782	.437	.833	1.201
	Lingkungan_Kerja	.232	.092	.325	2.523	.014	.833	1.201

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Nilai tingkat signifikan $0,437 > 0,05$ untuk variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,782, sehingga H_0 diterima artinya Beban Kerja (X_1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak
2. Nilai tingkat signifikan $0,014 < 0,05$, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sehingga H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Tbk di Manado. Hal ini di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fernando, Lumanawau, dan Dotulong (2017) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado hasil penelitian menunjukan bahwa secara bersama-sama beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Beban Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Unilever Tbk di Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya terkadang akan ada saatnya beban

kerja akan memberikan pengaruh yang baik, adapun saatnya beban kerja akan memberikan pengaruh yang kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Tbk di Manado. Lingkungan Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam perusahaan, khususnya pada PT. Unilever Tbk di Manado. Dimana Lingkungan Kerja merupakan pendukung operasional seorang karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja menjadi faktor yang penting untuk karyawan dikarenakan lewat lingkungan kerja yang kondusif karyawan lebih dapat bergerak leluasa sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat, sehingga dengan Lingkungan Kerja yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, dan dapat meningkatkan prestasi kinerja daripada perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Secara simultan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado.
2. Secara parsial Beban Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado.
3. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Unilever. Tbk di Manado agar lebih meningkatkan dan lebih memperhatikan dalam hal pemberian beban kerja kepada karyawan, karena pemberian beban kerja yang tepat pada waktunya serta sesuai dengan kinerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Fernando, R. T., Lumanaw, B., dan Dotulong, L. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227>. Diakses tanggal: 05/12/2019
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. 2013. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3, Ghaila Indonesia, Jakarta.
- Riny, C. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <https://www.neliti.com/id/publications/196967/pengaruh-beban-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-mega-auto>. Diakses tanggal: 05/12/2019

Rivai, V., dan Basri, G. 2015. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Yudha, A. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.
<https://media.neliti.com/media/publications/111529-ID-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka.pdf>.
Diakses tanggal: 05/12/2019

