

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN MINAHASA UTARA**

*THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON THE EMPLOYEES
PERFORMANCE OF DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN NORTH MINAHASA*

Oleh:

Ireine.Umboh¹

Lucky. O. H. Dotulong²

Merinda. H. Ch. Pandowo³

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹Reine.umbogh1010@gmail.com

²Luckydotulong@gmail.com

³Merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam perusahaan karena lewat setiap potensi yang dimilikinya dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik secara pribadi maupun di dalam perusahaan tersebut melalui dari setiap kinerja karyawan yang ada. Berdasarkan observasi di Disdukcapil Minut, Lingkungan kerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil belum sepenuhnya memadai. Karena adanya sarana dan prasarana yang belum memadai. Beban kerja juga bisa dirasakan oleh karyawan apabila pekerjaannya terasa sulit dan berada diluar kemampuannya. Dalam hal ini beban kerja saling berkaitan dengan kinerja karyawan, karena dalam suatu perusahaan maupun organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu apa sudah sesuai dengan kemampuan dari karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, beban kerja, kinerja karyawan.

Abstract: Human resources have a very important role in the company because every potential they have can be used as an effort to achieve success in achieving goals, both personally and within the company through the performance of existing employees. Based on observations at the Minut Disdukcapil, the work environment at the Population and Civil Registration Office is not yet fully adequate. Due to inadequate facilities and infrastructure. The workload can also be felt by employees if the work feels difficult and is beyond their capabilities. In this case the workload is interrelated with employee performance, because in a company or organization to give the right position to employees, they can see if the workload is in accordance with the abilities of the employee. The purpose of this study was to determine partially and simultaneously the effect of the work environment, workload on employee performance at the Department of Population and Civil Registration, North Minahasa Regency. This research is an associative quantitative research with sampling method using non-probability sampling. The results showed that partially and simultaneously the work environment and workload had a positive and significant impact on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of North Minahasa Regency.

Keywords: Work environment, workload, employees performance.

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam perusahaan karena lewat setiap potensi yang dimilikinya dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik secara pribadi maupun di dalam perusahaan tersebut melalui dari setiap kinerja karyawan yang ada. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tobing dan Zamora, 2018). Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya, terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional. Sebab dengan adanya sumber daya manusia merupakan salah satu sumber terpenting didalam suatu perusahaan yang mana perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dalam melaksanakan akan setiap pekerjaannya, maka pasti sumber daya yang ada akan berhubungan langsung dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan konsep yang diterapkan dengan menganalisa karyawan seperti kebutuhan sosial serta alasan karyawan tetap berada di organisasi tempatnya berkerja (Widi, 2018).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Minahasa Utara merupakan salah satu instansi di lingkungan pemerintahan yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah melalui penataan sistem informasi administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang beralamat di Airmadidi, Kabupaten Minahasa Utara, Sulawesi Utara. Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari lingkungan internal perusahaan yang harus diperhatikan. Berdasarkan observasi di Disdukcapil Minut, Lingkungan kerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil belum sepenuhnya memadai. Karena adanya sarana dan prasarana yang belum memadai seperti ruang kerja karyawan dan ruang tunggu bagi masyarakat kurang luas serta jaringan internet yang sering tidak stabil sehingga mengakibatkan tidak optimalnya kinerja dan pelayanan serta menimbulkan banyak keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Sehingga karyawan terkadang merasa kewalahan dalam memenuhi kebutuhan dari masyarakat.

Beban kerja juga bisa dirasakan oleh karyawan apabila pekerjaannya terasa sulit dan berada diluar kemampuannya. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Lukiyana dan Firdaus, 2017). Dalam hal ini beban kerja saling berkaitan dengan kinerja karyawan, karena dalam suatu perusahaan maupun organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu apa sudah sesuai dengan kemampuan dari karyawan. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan bisa tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Permasalahan yang terjadi juga diakibatkan dari karyawan ASN maupun THL yang ditempatkan di bidangnya tidak sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. sehingga dalam hal ini juga tentunya karyawan merasa memiliki beban kerja yang tinggi karena pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan dari karyawan tersebut.

Dalam hal operasional kerja, para karyawan ASN dan THL mempunyai tugas dan tanggungjawab yang hampir sama dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi karyawan ASN juga mempunyai tugas dan tanggung jawab penuh di bagian dalam kantor atau di bidangnya masing-masing, sedangkan karyawan THL hanya lebih terfokus atau menonjol di bagian depan sesuai dengan bidangnya dalam melayani dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebab pentingnya kinerja dari karyawan akan sangat menentukan hasil kerja dan tanggung jawab dari instansi tersebut, apalagi instansi pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat yang ada. Sejalan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan pula pekerja dengan kinerja yang baik agar masyarakat bisa merasakan peran dan tanggung jawab dari Disdukcapil Minut.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara.

Kinerja Karyawan

Menurut Amir (2015:5) menyatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja, tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016), Indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Efektifitas
4. Ketepatan waktu
5. Kemandirian

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016), Indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Pencahayaan
2. Pewarnaan
3. Suara
4. Sirkulasi udara
5. Temperature
6. Hubungan dengan rekan kerja
7. Hubungan dengan atasan

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2015) menyatakan bahwa beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), Indikator beban kerja yaitu:

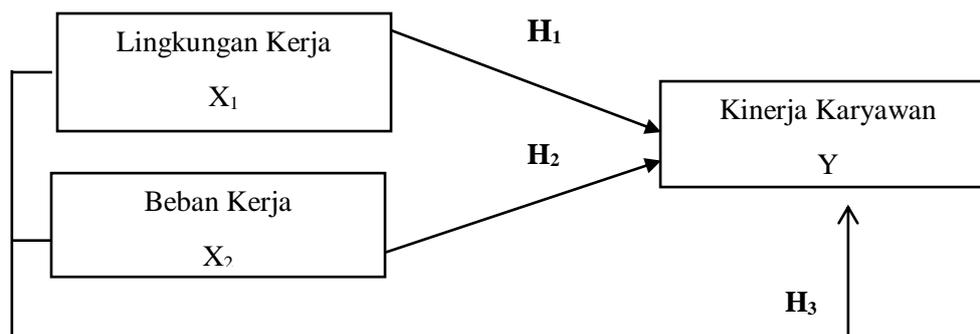
1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu
3. Target yang harus dicapai
4. Standar pekerjaan

Penelitian Terdahulu

Muhammad, Adolfin, dan Lumintang (2015) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan secara parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karauwan, Lengkon, dan Mintardjo (2015) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan, bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Ahmad, Tewal dan Taroreh (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado, bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: *Kajian Teori*, 2021.

Hipotesis

H₁. Lingkungan kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H₂. Hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃. lingkungan kerja dan beban kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:8) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden terdiri dari ASN 28 orang dan THL 22 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan Sampling Jenuh.

Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli seperti metode survey, penyebaran kuisioner atau data hasil wawancara dengan narasumber. Data sekunder adalah data yang sudah diolah perusahaan dan sudah dikumpulkan oleh peneliti seperti gambaran umum perusahaan, jumlah pegawai serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian perpustakaan dan kuisioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri tiga yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, analisis linier berganda, uji hipotesis t dan F, Koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Pengujian Instrumen Penelitian****Uji Validitas**

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,572	0,279	Valid
	X1.2	0,748	0,279	Valid
	X1.3	0,807	0,279	Valid
	X1.4	0,783	0,279	Valid
	X1.5	0,639	0,279	Valid
	X1.6	0,624	0,279	Valid
	X1.7	0,604	0,279	Valid
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0,683	0,279	Valid
	X2.2	0,576	0,279	Valid
	X2.3	0,656	0,279	Valid
	X2.4	0,502	0,279	Valid
	X2.5	0,588	0,279	Valid
	X2.6	0,679	0,279	Valid
	X2.7	0,649	0,279	Valid
	X2.8	0,444	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,742	0,279	Valid
	Y.2	0,732	0,279	Valid
	Y.3	0,736	0,279	Valid
	Y.4	0,700	0,279	Valid
	Y.5	0,647	0,279	Valid
	Y.6	0,609	0,279	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan hasil pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua pertanyaan dapat dinyatakan valid. Hal ini didukung oleh adanya R hitung diatas yang memiliki hasil lebih dari R tabel.

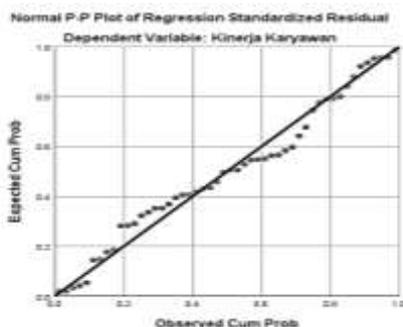
Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,803	Sangat Reliabel
	X1.2		Sangat Reliabel
	X1.3		Sangat Reliabel
	X1.4		Sangat Reliabel
	X1.5		Sangat Reliabel
	X1.6		Sangat Reliabel
	X1.7		Sangat Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0,732	Reliabel
	X2.2		Reliabel
	X2.3		Reliabel
	X2.4		Reliabel
	X2.5		Reliabel
	X2.6		Reliabel
	X2.7		Reliabel
	X2.8		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,783	Reliabel
	Y.2		Reliabel
	Y.3		Reliabel
	Y.4		Reliabel
	Y.5		Reliabel
	Y.6		Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, menunjukkan bahwa dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah Reliabel. Hal ini karena memiliki nilai *alpha cronhbach* diatas 0,7 reliabel dan di atas 0,8 adalah sangat reliabel. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki reliabilitas dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan hasil pada Gambar 2, menunjukkan bahwa data yang digunakan mendekati distribusi normal, karena terlihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal meskipun titik terlihat keluar dari garis diagonal akan tetapi tetap kembali mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

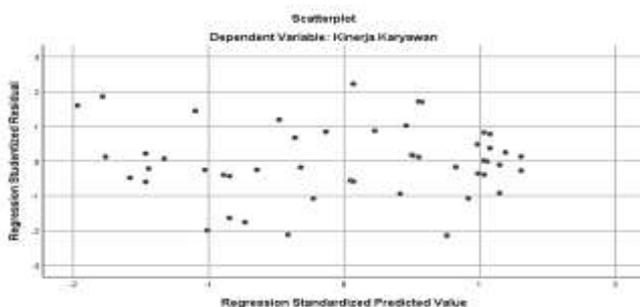
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	3.489	2.827		1.234	.223			
Lingkungan Kerja	.356	.121	.427	2.945	.005	.483	2.071	
Beban Kerja	.299	.123	.353	2.437	.019	.483	2.071	

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan hasil pada tabel 3, menunjukkan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel beban kerja (X_2) sebesar 2,071. Untuk nilai Tolerance dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,483, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari setiap variabel < 10 dan nilai tolerance dari setiap variabel > 0,10, maka dinyatakan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Olahan, 2021.

Gambar 3, menunjukkan bahwa grafik *scatterplot* menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, serta dalam uji Glejser nilai signifikansi variabel independen X1 (0,870) dan X2 (0,353) > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga uji asumsi klasik heteroskedastisitas ini terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.489	2.827		1.234	.223
Lingkungan Kerja	.356	.121	.427	2.945	.005
Beban Kerja	.299	.123	.353	2.437	.019

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan hasil pada tabel 4, dari analisis regresi linier berganda di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai constant sebesar 3,489 memberikan pengertian bahwa jika Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) tidak dilakukan atau sama dengan (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,489 satuan.
2. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) koefisien regresinya bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja (X_1) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik juga sebesar 0,356 satuan.
3. Untuk variabel Beban Kerja (X_2) koefisien regresinya bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila Beban Kerja (X_2) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik juga sebesar 0,299 satuan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.489	2.827		1.234	.223
Lingkungan Kerja	.356	.121	.427	2.945	.005
Beban Kerja	.299	.123	.353	2.437	.019

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa:

1. H1: Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,945 > t_{tabel} 2,011$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama H1 diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2: Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,437 > t_{tabel} 2,011$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua H2 diterima, yang berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.973	2	165.986	25.823	.000 ^b
	Residual	302.107	47	6.428		
	Total	634.080	49			

Sumber: Data Olahan, 2021.

Tabel 6, menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $25,823 > F_{tabel}$ 3,19, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.503	2.535

Sumber: Data Olahan, 2021.

Tabel 7 menunjukkan bahwa diketahui nilai R square sebesar 0,524, hal ini berarti bahwa variabel X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 52,4%.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang bisa mempengaruhi ataupun bisa meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari gangguan, serta hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan dan antar sesama karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh (Asriani, Muchran dan Abdullah, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja merupakan sejumlah proses kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga bisa terjadi jika pekerja merasa bahwa pekerjaannya ada diluar kemampuannya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara dipengaruhi oleh beban kerja yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu (Tambengi, Kojo dan Rumokoy, 2016) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. Lingkungan kerja dan beban kerja bisa memberikan dampak yang besar bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja para karyawan, untuk itu perusahaan harus bisa meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memberikan tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para karyawan agar tidak terjadinya beban kerja yang berlebihan dan menghambat akan kinerja dari karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu (Halimuddin, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber Binatang Donggala, Kementerian Kesehatan RI. Sehingga dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara.
2. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara.
3. Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara.

Saran

Saran yang disampaikan melalui penelitian ini, yaitu:

1. Lebih tingkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta lengkapi sarana dan prasarana yang lebih memadai agar karyawan bisa bekerja secara optimal dan masyarakat bisa merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai refrensi, pengembangan dan pendalaman ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>. Diakses pada 20 Februari 2020.
- Asriani, D., Muchran., Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability*. Vol. 2, No. 2. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/viewFile/1948/> pdf. Diakses pada 9 Juni 2020.
- Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish, Yogyakarta.
- Amir, M, F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Wacana Media, Jakarta.
- Halimuddin. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber Binatang Donggala, Kementerian Kesehatan RI. *Jurnal Universitas Tadulako*. Vol. 3, No. 11. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6459>. Diakses pada 23 Februari 2020.
- Koesomowidjojo, S, R, M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Penebar Suadaya, Jakarta.
- Karauwan, R., Lengkong, V, P, K., Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10125>. Diakses pada 20 Februari 2020.
- Lukiyana., Firdaus, F, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di bagian Gudang pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. *Jurnal Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*. Vol. 14, No. 2. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/bijak/article/view/14>. Diakses pada 23 Februari 2020.
- Muhammad, S, R., Adolfini., Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558>. Diakses pada 24 Februari 2020.
- Robbins, S, P., Coulter, M. (2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Siagian, S, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tobing, J, P., Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Racer Teknologi Batam. *Jurnal Universitas Riau Kepulauan Indonesia*. Vol. 7, No. 3. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1712>. Diakses pada 23 Februari 2020.
- Tambengi, K., Kojo, C., Rumokoy, F. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*.

- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (Dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Harapan Press, Surakarta.
- Widi, R, A. (2018). Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan berdampak pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta*. Vol. 2, No. 1. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/upajiwa/article/view/3068>. Diakses pada 21 Februari 2020.

