

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado

Gregor Reksi Ayub Punu,
Dra. Joula Jety Rogahang, M.Si,
Danny D. S Mukuan S.Sos, M.Si

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
E-mail : gregorpunu90@gmail.com*

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of workload and work environment on employee performance of Best Western The Lagoon Hotel Manado. This research uses a quantitative approach and the population of Best Western The Lagoon Hotel Manado employees is 47 employees. Data collection was carried out in several ways, namely interviews, questionnaires, field studies and literature studies, and the sample in this study used saturated sampling techniques, namely sampling of all existing employees, while the instrument used a Likert scale, with data processing using the SPSS version 30 application. The results in this study are partially (1) workload has no effect on employee performance, (2) work environment affects employee performance, (3) simultaneously workload and work environment affect employee performance.

Key word: Workload, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan populasi dari karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado sebanyak 47 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan beberapa cara yaitu wawancara, kuesioner, studi lapangan dan studi kepustakaan, dan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu pengambilan sampel pada seluruh karyawan yang ada, sedangkan instrument menggunakan skala likert, dengan pengolahan data menggunakan aplikasi spss versi 30. Hasil pada penelitian ini ialah secara parsial (1) beban kerja tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan dituntut harus bisa menyesuaikan diri dengan segala kondisi yang ada. Manajemen sumber daya manusia

menganggap bahwa karyawan ialah modal utama suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik. Tersediannya sumber daya manusia di dalam perusahaan tidak hanya diperlakukan secara semana-mena, tetapi

juga harus diperhatikan kualitasnya dengan melakukan suatu usaha. Perusahaan yang baik dan sehat pasti akan melakukan berbagai usaha dalam membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Namun demikian, semua akan tergantung dari masing-masing individu karena hasil akhir setiap tugas tergantung bagaimana seseorang melakukannya

Beban kerja yang merupakan salah satu munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan berlebihan yang mengakibatkan tugas dan tanggung jawab dari posisi yang dipegang tidak bisa diselesaikan secara tepat waktu. Dalam Best Western The Lagoon Hotel Manado, diketahui bahwa ada sebagian karyawan di berbagai department yang memiliki beberapa posisi atau jabatan yang dipegang secara bersamaan, yang dimana hal ini tentu saja akan memberikan beban kerja yang berlebih (overload) dalam pekerjaan dan terabainya pekerjaan yang lain dan tidak bisa diselesaikan tepat waktu yang ditentukan.

Lingkungan kerja juga memainkan peran yang penting dalam kinerja karyawan dalam perusahaan, lingkungan kerja yang berhubungan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi karyawan pada setiap perusahaan. Dalam lingkungan kerja di Best Western The Lagoon Hotel Manado, beberapa masalah lingkungan kerja yang terjadi berupa masalah pribadi yang melibatkan sesama karyawan, bau yang tidak sedap, padamnya

listrik hotel, dll. Yang dimana masalah tersebut berpengaruh akan lancarnya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Banyak karyawan yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan suatu posisi, tetapi jika mereka tidak dalam berada dalam lingkungan kerja yang nyaman, mereka tidak akan mencapai maksimal potensi mereka.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, rumusan masalah yang ada yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado.
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Sunarso dalam Rolos (2018) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Prastiwi (2022) beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktivitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih.

Menurut Hart dan Stavelan dalam Tarwaka (2017) menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha, dan performansi.

1. Faktor Tuntutan Tugas (*Task Demand*)

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara almiah terhadap

beban kerja. bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Pengukuran performansi sendirian tidak akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik secara individu maupun secara berkelompok

Menurut Samson dalam Handayati (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan kerja dimana mereka bekerja.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) bahwa suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Jenis-jenis lingkungan kerja ada 2 kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu lingkunga kerja yang mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja secara langsung atau tidak langsung yang dapat memengaruhi karyawan.
2. Lingkungan kerja non-fisik, yaitu seluruh kondisi kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan pemimpin maupun dengan hubungan dengan sesama mitra kerja, ataupun dengan anak buah.

Terdapat 7 indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019), yaitu:

1. Penerangan/Pencahayaan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan
7. Hubungan antar pegawai

Kinerja Karyawan

Menurut Sharma (2016) kinerja karyawan ialah sesuatu yang memiliki peranan yang penting dalam hal produktivitas dan kesuksesan suatu organisasi dikarenakan keefisien pegawai sangatlah penting untuk perkembangan suatu kegiatan tempat kerja.

Menurut Bangun (2012) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh

seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu.

Menurut Prawirosentono (2015) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

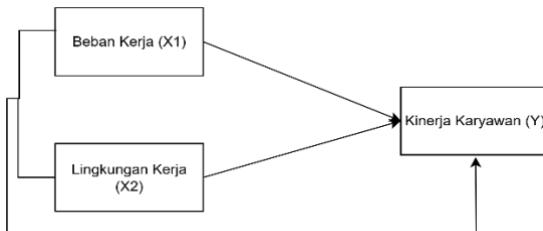
Aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja dikelompokkan dalam 3 kategori ialah: (1) Kemampuan teknis, (2) kemampuan konseptual, (3) kemampuan hubungan interpersonal.

Menurut Priansa (2018) ada 5 indikator terhadap kinerja karyawan, yaitu:

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

Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan bentuk kerangka sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, dapat ditarik hipotesis sementara untuk penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado
3. Terhadap pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh, yaitu fokus pengambilan sampel pada seluruh karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado, yaitu berjumlah 47 karyawan. Menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara, penyebaran kuesioner, studi lapangan dan studi kepustakaan, yang kemudian diuji dan diolah menggunakan aplikasi SPSS Versi 30, dengan menggunakan instrument skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Berganda

Tabel 1. Hasil Koefisien Berganda

| Model | Model Summary ^b | | |
|-------|----------------------------|----------|-------------------|
| | R | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | .696 ^a | .484 | .461 |

Sumber: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan hasil analisis koefisien berganda yang telah dilakukan, nilai yang dihasilkan pada model 1 sebesar 0.696, artinya beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang tinggi atau kuat dengan kinerja karyawan.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| Constant | 23.534 | 3.886 | |
| Beban Kerja | -.191 | .113 | -.186 |
| Lingkungan Kerja | .449 | 0.070 | .703 |

Sumber: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai konstanta (nilai a) adalah 23.534 dan beban kerja (nilai b) adalah - 0.191 dan lingkungan kerja (nilai c) adalah 0.449, sehingga didapatkan persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 23.534 - 0.191 X_1 + 0.449 X_2 + e$$

Yang berarti:

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa nilai dari kinerja karyawan (Y), beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dinyatakan konstanta dengan nilai kinerja 23,534.

2. Dari hasil persamaan regresi di atas dapat kita ketahui bahwa beban kerja memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,191, artinya beban kerja yang diterima karyawan meningkat sebesar 100% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 19,1% dan berlaku sebaliknya.
3. Dari hasil persamaan regresi di atas dapat kita ketahui bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,449. Artinya lingkungan kerja meningkat sebesar 100% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 44,9% dan berlaku sebaliknya juga.

Uji T

Tabel 3. Hasil Uji T

| Model | T | Sig. |
|------------------|--------|-------|
| 1 (Constant) | 6,056 | 0,001 |
| beban kerja | -1,694 | 0,097 |
| lingkungan kerja | 6,397 | 0,001 |

Sumber: SPSS 30 (2025)

Yang berarti:

H1: Hasil uji T menunjukkan bahwa beban kerja memiliki tingkat p-value = 0,097 > 0,05 dan nilai Thitung -1,694 < 2,015 Ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak atau beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado.

H2: Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki tingkat p-value = 0,001 < 0,05 dan nilai Thitung 6,397 > 2,015 Ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa Ho

ditolak dan Ha diterima atau lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

| Model | F | Sig. |
|------------------|--------|------|
| 1 (Constant) | | |
| beban kerja | 20,658 | .001 |
| lingkungan kerja | | |

Sumber: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel 4, pada hasil uji F didapatkan bahwa tingkat signifikan P-Value = 0,001 < 0,05 dengan nilai Fhitung 20,658 > 3,21 Ftabel. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado.

Uji Koefisien Korelasi Determinasi (Determinasi R2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Determinasi

| Model | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 1 | 0,484 | 461 |

Sumber: SPSS 30 (2025)

Nilai koefisien determinasi R square menggunakan Adjusted R Square adalah 0,484 atau 48,4% artinya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 48,4% dan sisanya sebesar 52,6% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan ditemukan bahwa variabel beban kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado. Secara manajerial, sebuah perusahaan besar tentu saja telah menyiapkan karyawannya untuk menghadapi beban kerja dengan menyediakan program pelatihan yang terstruktur mulai deskripsi tugas dan tanggung jawab, waktu kerja perusahaan, beban kerja secara fisik dan mental, kepribadian seseorang dan keamanan dalam bekerja, walaupun dalam rekapan jawaban kuesioner yang disebar, diketahui bahwa indikator pertama ialah “ saya merasa bahwa waktu kerja saya sangat banyak dan tidak memiliki waktu untuk beristirahat yang cukup” mayoritas menjawab setuju akan pernyataan tersebut, tetapi kenyataannya dilapangan pernyataan tersebut tidak berlaku secara individu yang dimana karyawan tersebut bisa dikatakan baik dan berkemampuan sesuai dengan apa yang dikerjakan walaupun beban kerja yang meningkat, hal tersebut tidak menyebabkan penurunan jumlah atau kualitas output kerja karyawan.

Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian Siburian (2021) yang terbukti bahwa beban kerja berpengaruh secara

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado. Hasil penelitian ini didukung akan lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang lengkap dan memunculkan rasa aman dan nyaman untuk bekerja, dalam pernyataan juga didapatkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan perusahaan, ini menunjukkan peran lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Tolu (2021) dan Waworundeng (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Walaupun dalam pengujian secara parsial, salah satu variabel tidak berpengaruh ialah beban kerja dan variabel yang berpengaruh ialah lingkungan terhadap kinerja karyawan. Tetapi dalam pengujian secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa mulai dari kemampuan karyawan secara teknis dan konseptual dalam melaksakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, ketepatan waktu dalam bekerja bahkan komitmen yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Hasil

penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulliya (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi belum tentu dapat menurunkan kinerja karyawan yang ada, walaupun sering kali beban kerja yang berlebihan dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Best Western The Lagoon Hotel Manado memiliki kualitas karyawan yang baik dan berkompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Sementara itu lingkungan kerja memainkan peran yang penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin baik kinerja karyawannya.

Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya meskipun beban kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial, tetapi jika dikombinasikan dengan

hasil lingkungan kerja, kedua variabel ini tetap berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulliya, P. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (*Bachelor's thesis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811. 05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3).
- Idayanti, Eka et al. 2020. “*The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron*, Seminyak, Kuta, Bali.” *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* 4(6):29–37.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Permendagri No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis beban kerja.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Siburian, M.S. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Sugiyono, S. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rolos, J. K. R. (2018). Pengaruh beban kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6 (004), 19–27.

- Tarwaka. (2017). Ergonomi Industri. Harapan Press.
- Tolu, A., Mamentu, M (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Waworundeng, T. (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 85–92.