

The Influence Of Workload, Work Environment, And Career Development Of Pt. Pan Grafik Indonesia

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Pt. Pan Grafik Indonesia

Novina Ardila Rachmadiani^{1*}, Lie Liana²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

novinaardila@gmail.com¹, lieliana@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of workload, work environment and career development on the performance of employees of PT. PAN graph Indonesia. The population of this study only consists of employees of PT. PAN graph Indonesia and samples used as many as 100 employees. This research method uses primary data by collecting data using a questionnaire. The results of data processing in the form of descriptions of respondents' identities, variable descriptions, validity test results, reliability test results, F test results, the results of the coefficient of determination (R²) and hypothesis test results. Based on the results of the study it was concluded that the workload had a positive and significant effect on employee performance, the work environment had a positive and significant effect on employee performance, and career development had a positive and significant effect on employee performance

Keywords : *workload, work environment, career development, and employees*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PAN Grafik Indonesia. Populasi penelitian ini hanya terdiri dari karyawan PT. PAN Grafik Indonesia dan sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan data primer dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Hasil pengolahan data berupa deskripsi identitas responden, deskripsi variabel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji F, hasil uji koefisien determinasi (R²) dan hasil uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kinerja

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan selalu mengharapkan tindakan yang berbeda dari karyawannya, karena kontribusi karyawan yang unggul bagi perusahaan sudah optimal. Selain itu, kinerja perusahaan dapat ditingkatkan oleh karyawan yang unggul. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi setiap bisnis karena SDM itu sendiri secara langsung dapat membantu meningkatkan produktivitas dengan mencari cara yang lebih baik dan efisien untuk mencapai tujuan bisnis, dan secara tidak langsung SDM juga meningkatkan kualitas kinerja bisnis, sehingga SDM yang baik dan terorganisir dapat menciptakan keunggulan kompetitif dalam bisnis.

Manajemen karir adalah Siklus yang dilakukan oleh asosiasi untuk memilih, mensurvei, membagikan, dan membina para pekerjanya untuk memberikan kumpulan individu yang mampu mengatasi masalah di masa depan. Muhammad Burlian (2012) dalam Muna dan Isnawati (2022) menyatakan bahwa ada beberapa penanda dalam peningkatan vokasi, yaitu: pelatihan formal, evaluasi spesialis, pelatihan profesional, hubungan relasional, tempat kerja, kepuasan dengan pekerjaan mereka sendiri, hubungan antara perwakilan, hubungan dengan atasan, kemampuan interaktif, pengekanan, dan kualitas kerja.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang wakil dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Satu lagi penilaian yang dikemukakan oleh Afandi (2018) dalam Jayanti dan Paryanti (2022) kerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dapat dicapai oleh individu atau kumpulan dalam suatu organisasi sesuai spesialisasinya masing-masing dan kewajibannya dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hirarkis secara benar, tidak mengabaikan hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral.

Robbins (2006) dalam Djamil dan Zaenudin (2018) menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu: kualitas dengan indikator kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas terhadap pekerjaan, dan kemampuan karyawan; kuantitas dengan indikator jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas; ketepatan waktu dengan indikator hasil output sesuai koordinasi dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain; efektivitas dengan indikator memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan dan kemandirian dengan indikator tingkat karyawan menjalankan fungsi kerja, komitmen kerja dengan perusahaan, dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

3. Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Pan Grafik Indonesia yang beralamat di Jalan Sendang Elo No.20, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah 50264. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 100 karyawan, yang terdiri dari 54 pria dan 46 wanita. Bentuk data dalam penelitian ini adalah idata primer yang dimana data tersebut didapatkan secara langsung dengan media pengumpulan data yang digunakan yaitu data kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan karyawannya telah bekerja minimal satu tahun lamanya. Selanjutnya dilakukan olah data dengan hasil olah data berupa deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji F, hasil uji koefisien determinasi (R^2), dan hasil uji hipotesis.

4. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	54	54
	Wanita	46	46
2	< 20 tahun	3	3
	20 – 25 tahun	78	78
	26 – 30 tahun	12	12
	31 – 35 tahun	2	2
	36 – 40 tahun	2	2
	41 – 45 tahun	2	2

Pada tabel 3 ditunjukkan bahwa untuk variabel beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan memiliki nilai KMO > 0,5 sehingga dapat diartikan kecukupan sampel terpenuhi. Dengan demikian, analisis dapat dilanjutkan.

Pada uji validitas tahap 1 untuk variabel beban kerja terdapat 2 indikator yaitu X1.1 dan X1.2 yang tidak valid, sehingga indikator X1.1 dan X1.2 pada beban kerja di-drop, kemudian dilakukan uji validitas tahap 2. Pada uji validitas tahap 2 indikator yang diuji semua valid. Artinya, bahwa indikator X1.3, X1.4, X1.5, X1.6 dan X1.7 mampu mengukur variabel beban kerja.

Pada uji validitas tahap 1 ternyata semua indikator variabel lingkungan kerja memiliki nilai *component matrix* > 0,4. Dengan demikian, semua indikator pada variabel lingkungan kerja sudah valid. Artinya indikator X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7 dan X2.8 mampu mengukur variabel lingkungan kerja.

Pada uji validitas tahap 1 untuk variabel pengembangan karir terdapat 1 indikator yaitu X3.3 yang tidak valid, sehingga indikator X3.3 pada pengembangan karir di-drop, kemudian dilakukan uji validitas tahap 2. Pada uji validitas tahap 2 indikator yang diuji semua valid. Artinya, bahwa indikator X3.1, X3.2, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7, X3.8, X3.9, X3.10, dan X3.11 mampu mengukur variabel pengembangan karir.

Pada uji tahap 1 untuk variabel kinerja karyawan terdapat 2 indikator yaitu Y.1 dan Y.7 yang tidak valid, sehingga indikator Y.1 dan Y.7 pada kinerja karyawan di-drop, kemudian dilakukan uji validitas tahap 2. Pada uji validitas tahap 2 indikator yang diuji semua valid. Artinya, bahwa indikator Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.8, Y.9, Y.10, dan Y.11 mampu mengukur variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha
Beban Kerja (X1)	0,736	>0,7
Lingkungan Kerja (X2)	0,727	
Pengembangan Karir (X3)	0,804	
Kinerja Karyawan (Y)	0,824	

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pada tabel 4 ditunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), pengembangan karir (X3), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pada beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji F

Tabel 5 Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	23,043	0,000
Lingkungan Kerja (X2)			
Pengembangan Karir (X3)			

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pada tabel 5 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti model dalam penelitian ini layak dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R²)**

<u>Variabel Independen</u>	<u>Variabel Dependen</u>	<i>Adjusted R Square</i>
<u>Beban Kerja (X1)</u>	Kinerja <u>Karyawan (Y)</u>	0,400
<u>Lingkungan Kerja (X2)</u>		
<u>Pengembangan Karir (X3)</u>		

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pada tabel 6 ditunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 40,0%, hal ini menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab (X1), tempat kerja (X2), dan kemajuan panggilan (X3) dapat menjelaskan pelaksanaan pekerja (Y) sebesar 40,0%. Sedangkan sisanya sebesar 60,0% (100% - 60,0%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam kajian ini.

Hasil Uji Hipotesis**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

<u>Variabel Independen</u>	<u>Variabel Dependen</u>	Beta	t	Sig
<u>Beban Kerja (X1)</u>	Kinerja <u>Karyawan (Y)</u>	0,206	2,391	0,019
<u>Lingkungan Kerja (X2)</u>		0,345	3,872	0,000
<u>Pengembangan Karir (X3)</u>		0,288	3,316	0,001

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 7 ditunjukkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,206 X1 + 0,345 X2 + 0,288 X3$$

Berdasarkan tabel 7 didapatkan hasil sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan tabel 7 dijelaskan besar tingkat signifikansi $0,019 < 0,05$ dan nilai beta 0,206. Hal ini berarti beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 1 (**diterima**).

Hipotesis 2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan tabel 7 dijelaskan besar tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai beta 0,345. Hal ini berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 2 (**diterima**).

Hipotesis 3: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 7 dijelaskan besar tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai beta 0,288. Hal ini berarti pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 3 (**diterima**).

Pembahasan**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Grafik Indonesia, artinya, beban kerja di PT. Pan Grafik Indonesia tidak memberatkan bagi karyawan tetapi menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman sesuai pekerjaannya tanpa merasa terbebani. Hal ini didukung oleh mayoritas karyawannya adalah laki-laki yang lama bekerjanya menginjak angka 1 s/d 5 tahun, sementara perusahaan produksi bahan baku tinta ini sangat membutuhkan karyawan dengan tenaga laki-laki yang lebih kuat sehingga beban kerja pada perusahaan menjadi sebuah tantangan bagi karyawan yang masih berusia muda. Kalau pun terjadi perubahan pekerjaan karena reposisi misalnya, karyawan merasa bahwa perubahan pekerjaan ini sebagai tantangan baru untuk menyelesaikannya dengan baik dan dapat

