

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI AREA JAYAPURA

Maryam Putri Larasati, Stefanus MS Sadana, Sunarto Bagaskoro

Perbanas Institute

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Area Jayapura. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri Area Jayapura dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Pengumpulan data primer berupa kuesioner dalam bentuk google form. Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, kinerja karyawan, dan Bank Mandiri.

I. PENDAHULUAN

Jumlah karyawan dalam industri perbankan cenderung berkurang dari tahun ke tahun, hal ini sehubungan dengan semakin berkembangnya digitalisasi, dimana banyak job desc yang mulai tergantikan dengan mesin dan teknologi yang lebih canggih. Salah satu bank tersebut ialah Bank Mandiri. Namun, kualitas kesejahteraan SDM Bank Mandiri cenderung

naik. Berdasarkan laporan keuangan Bank Mandiri tahun 2022, laba bersih mencapai Rp. 41,17 triliun pencapaian tersebut meningkat 46,89% dibanding tahun sebelumnya (*year-on-year*). Ketika perusahaan menciptakan suasana serta keadaan yang membuat pegawai bisa mengembangkan keahlian dan skill secara efektif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun beberapa faktor-faktor yang dapat berdampak pada kinerja diantaranya lingkungan kerja, kepuasan kerja serta beban kerja. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan terdapat perbedaan hasil penelitian oleh kedua jurnal. Penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan. Tetapi hal sebaliknya juga dibuktikan oleh Kusumayanti, dkk (2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

Hal tersebut juga ada pada kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Widyanti, dkk 2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Tangerang Bintaro. Tetapi hal sebaliknya juga dibuktikan oleh Triastuti, dkk (2021) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Mandom Indonesia Tbk.

Adapun dengan beban kerja yang dilakukan penelitian oleh Verina (2022) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Fatmawati. Tetapi hal sebaliknya juga dibuktikan oleh Indriyanto dan Solovida (2019) bahwa beban

kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Jateng KCP Kabupaten Pemalang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menguji, dan mencari informasi tentang adanya: (1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Mandiri Area Jayapura. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (X3) di Bank Mandiri Area Jayapura. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Mandiri Area Jayapura. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), beban kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) DI Bank Mandiri Area Jayapura.

KERANGKA TEORITIS

A. Human Capital

Menurut Gary Dessler dalam Sinambela (2018), Human Capital dapat diartikan sebagai kebijakan dan tindakan yang diperlukan bagi individu yang mengemban peran manajerial, meliputi langkah-langkah seperti perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengakuan, serta penilaian. Human Capital menurut Scarborough & Elias (2002) dalam Armstrong (2021) adalah sebuah hasil kerja atau pencapaian dari karyawan yang dikembangkan baik melalui pelatihan maupun pengalaman dalam organisasi. Menurut Gaol dalam Ulum, dkk (2020) menyatakan bahwa Human Capital adalah pengetahuan (knowledge), kepakaran (expertise), kapabilitas (ability), dan ketrampilan (skill) yang menjadikan individu atau anggota tim sebagai sumber daya atau aset berharga bagi suatu perusahaan.

B. Kinerja

Menurut Wibowo dalam Irawab dkk (2021) kinerja adalah hasil dari aktivitas kerja yang memiliki hubungan strategis yang signifikan dengan tujuan dan arah organisasi. Menurut Retno (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja merujuk pada hasil pelaksanaan tugas seseorang pegawai, yang mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

C. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diberikan padanya. Menurut Sofyandi (Iwan dan Aan, 2018), lingkungan kerja merupakan rangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia. Menurut Muchtar dalam (Saputri, 2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan dari semua aktivitas pekerjaan yang ada di sekitar para karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya, yang akan mempengaruhi suatu pelaksanaan pekerjaan tersebut

D. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Robbins dalam Setyaji dan Rijanti (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum tentang pekerjaan seseorang yang mencerminkan kesenjangan antara jumlah kompensasi yang diterima dan jumlah yang mereka anggap seharusnya mereka terima dengan mempertimbangkan lima faktor kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi.

E. Beban Kerja

Menurut Utomo (2008) dalam Adhistry dkk (2022) beban kerja adalah sejumlah tugas maupun tanggungjawab yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut Zaki dan Marzolina (2016) dalam Ali dkk (2022) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sebagai pembanding

kemampuan karyawan dengan tuntutan kerja, apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaan tersebut lebih dari tuntutan tersebut, akan muncul perasaan lelah yang berlebihan. Menurut Mahawati dkk (2021) beban kerja yaitu frekuensi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik berupa fisik ataupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

II. METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner. Dalam memperoleh data, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 60 karyawan Bank Mandiri Area Jayapura. Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data primer berupa hasil kuesioner yang didapatkan secara langsung dari sumbernya melalui kuesioner yaitu para responden dan data tersebut diolah peneliti. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Statistical Package for Social Sciences I* (SPSS). Pengolahan data menggunakan metode uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kelayakan daripada mode analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini. Pengajuan asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas dan uji autokorelasi sedangkan metode regresi linear berganda dan uji hipotesis yaitu menggunakan uji T (parsial), dan uji F (simultan) dan uji koefisiensi determinasi.

III. HASIL DAN DISKUSI

Uji T (Parsial)

Table 1 Hasil Uji T (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.016	4.253		3.060	.003
	Lingkungan Kerja	.034	.106	.041	.323	.748
	Kepuasan Kerja	.440	.150	.419	2.928	.005
	Beban Kerja	.212	.189	.174	1.119	.268

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2023)

Hipotesis dalam Uji T yaitu, jika nilai Sig. < 0,05 maka menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

- 1) Nilai sig. pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,748 > 0,05 dan nilai t hitung 0,323 < t tabel 2,002, maka tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Nilai sig. kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,005 < 0,005 dan nilai t hitung 2,928 > t tabel 2,002 maka terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai sig. beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,268 > 0,05 dan nilai t hitung 1,119 < 2,002 maka tidak terdapat pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Table 2 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.607	3	33.202	8.798	<.001 ^b
	Residual	211.326	56	3.774		
	Total	310.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa diperoleh F hitung sebesar 8,798. Dengan tingkat keyakinan 95%, alpha = 5% menggunakan kaidah F tabel yaitu = F (k-1 ; n-k) = F (2;57) maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,159. Karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (8,798 > 3,159) maka pengujian model layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi

Table 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.284	1.943

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square adalah 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 28,4%, sedangkan sisanya sebesar 71,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Area Jayapura. Hal ini dapat diartikan faktor lingkungan kerja tidak cukup memberi pengaruh maupun peningkatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Area Jayapura.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Area Jayapura. Hal ini dapat diartikan jika kepuasan kerja meningkat, maka dapat memberi pengaruh serta peningkatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Area Jayapura.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t antara beban kerja dengan kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Area Jayapura. Hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja tidak cukup memberi pengaruh maupun peningkatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Area Jayapura.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t antara variabel

lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja dengan kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Area Jayapura

Hal ini dapat diartikan jika lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja yang baik dapat memberi pengaruh serta peningkatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Area Jayapura.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 4(1),134-148.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35-46.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong’s handbook of strategic human resource management (7th ed.)*. London: Kogan Page.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Sugiyono, S. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.