

## **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Pln (Persero) App Trans-Jbt Karawang**

(Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang)

The Influence Of Workload And Non-Physical Work Environment On Employee

Performance At Pt. Pln (Persero) App Trans-Jbt Karawang

(Area Implementing Karawang Maintenance Camp Base Karawang)

<sup>1</sup>Adam Raidi Budiman, <sup>2</sup>Aminuddin Irfani, <sup>3</sup>Dudung Abdurrahman

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,*

*Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*Email: <sup>1</sup>adam.raidi@gmail.com*

**Abstract.** The purpose of this thesis research first, to know how the Workload and Non Physical Work Environment at PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Executor Maintenance Karawang Base Camp Karawang). Second, examine how Employee Performance at PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Executor Maintenance Karawang Base Camp Karawang), and third, analyzing how Influence Workload and Non Physical Work Environment on Employee Performance at PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Executor Maintenance Karawang Base Camp Karawang). The research method is analytical by using Path Analysis, and operate the calculation using SPSS 20 for windows program. The research method used in this research is survey method. Respondents of this research are employees of PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Executor Maintenance Karawang Base Camp Karawang). The independent variables studied in this research are Workload (X1) and Non Physical Work Environment (X2) while performance variable is Employee Performance (Y). Data collection was done by library research and field research. The results of this study concluded that: 1) Workload in PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Executor Maintenance Karawang Base Camp Karawang) included in the High category. 2) Non-physical work environment at PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Executor Maintenance Karawang Base Camp Karawang) included in the High category. 3) Performance of employees at PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Executor Maintenance Karawang Base Camp Karawang) included in the High category. 4) Workload in the workplace is partially weak and has a positive effect on employee performance. 5) Non-physical work environment partially. 6) Work and Work Environment Non-Physically simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The conclusion of this research is there is influence between Workload and Non Physical Work Environment to Employee Performance at PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Executor Maintenance Karawang Base Camp Karawang).

**Keywords:** Workload, Non Physical Work Environment, Employee Performance.

**Abstrak.** Penelitian skripsi ini bertujuan pertama, untuk mengetahui bagaimana Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang). Kedua, mengkaji bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang), dan ketiga, menganalisis bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan Analisis Jalur, dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 20 for windows. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode penelitian survey. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang) yang berjumlah 96 orang. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Beban kerja di PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang) termasuk dalam kategori Tinggi. 2) Lingkungan kerja non fisik pada PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang) termasuk dalam kategori Tinggi. 3) Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang) termasuk dalam kategori

Tinggi. 4) Beban kerja di tempat kerja secara parsial hubungannya lemah dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 5) Lingkungan kerja non fisik secara parsial hubungannya kuat dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 6) Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang).

**Kata Kunci : Beban Kerja,Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.**

## A. Pendahuluan

Perusahaan tentu saja menginginkan hasil yang optimal secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia. PT. PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang kelistrikan yang melayani masyarakat di seluruh Nusantara, bertekad untuk memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan yang terbaik dan memenuhi standar ketenagalistrikan yang dapat diterima dunia internasional dan mewujudkan hal itu dengan bertumpu pada kapasitas seluruh pegawainya. Dalam menjalankan bisnisnya, PLN bertekad bekerja dengan semangat untuk selalu menghasilkan produk dan pelayanan yang terbaik serta memperlakukan pelanggan, mitra usaha, dan pemasok dengan adil tanpa membeda-bedakannya. Oleh karena itu PT. PLN (Persero) harus secara otomatis berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar dapat memberikan kualitas terbaiknya untuk perusahaan.

PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang *Base Camp* Karawang atau disingkat dengan nama PT.PLN (Persero) Trans JBT APP Karawang *Base Camp* Karawang adalah salah satu unit PLN yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan operasi dan pemeliharaan sarana instalasi Gardu Induk, Gardu Induk Tegangan Ekstra Tinggi dan Transmisi 500 KV, 150 KV, 70 KV dan 20 KV. Pegawai yang kurang memberikan kinerja terbaiknya akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya. Menurut data yang peneliti dapat, kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang *Base Camp* Karawang dinilai belum maksimal dilihat dari prosentase karyawan di Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang yang tidak masuk kerja pada tahun 2015 dan 2016 jika dibandingkan secara rata-rata prosentase dari karyawan yang tidak masuk kerja, pada tahun 2016 tingkat karyawan yang tidak masuk kerja mengalami peningkatan sebesar 0.8% dibandingkan dengan tahun 2015.

Paling tidak ada 3 (tiga) faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan analisis beban kerja antara lain: uraian pekerjaan, waktu kerja dan jumlah tenaga kerja. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2001: 13) yang menyatakan bahwa: “faktor-faktor yang mempengaruhi analisis beban kerja antara lain uraian pekerjaan, waktu kerja, dan jumlah tenaga kerja“. 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. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai

kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lalu lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik menurut Sihombing dalam penelitian Herman (2010:37), lingkungan non fisik mencakup antara lain 1) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan. 2) Hubungan antar sesama pegawai.

Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Karyawan yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai karyawan yang produktif, dan sebaliknya karyawan yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau performance rendah. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja hasil yang baik pula. (Handoko 2001:135). Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu 1) Kualitas. 2) kuantitas. 3) Ketetapan Waktu. 4) Efektivitas. 5) Kemandirian. 6) Komitmen Kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah pada penelitian ini dibagi menjadi enam pertanyaan, Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui gambaran beban kerja di PT. PLN (Persero) Trans JBT APP Karawang *Base Camp* Karawang.
2. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja non fisik di PT. PLN (Persero) Trans JBT APP Karawang *Base Camp* Karawang.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Trans JBT APP Karawang *Base Camp* Karawang.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja di PT. PLN (Persero) Trans JBT APP Karawang *Base Camp* Karawang.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Trans JBT APP Karawang *Base Camp* Karawang.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Trans JBT APP Karawang *Base Camp* Karawang.

## **B. Landasan Teori**

Menurut Sonny Sumarsono (2003), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Lalu pengertian yang kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan berkerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri.

Nawawi (2001:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi analisis beban kerja antara lain 1) uraian pekerjaan, 2) waktu kerja, 3) dan jumlah tenaga kerja.

Lingkungan nonfisik menurut Sihombing dalam penelitian Herman (2010:37),

lingkungan non fisik mencakup antara lain 1) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan. 2) Hubungan antar sesama pegawai.

Menurut Robbins (2006;260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu 1) Kualitas. 2) kuantitas. 3) Ketetapan Waktu. 4) Efektivitas. 5) Kemandirian. 6) Komitmen Kerja.

### C. Hasil Dan Pembahasan

#### Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Trans JBT APP Karawang Base Camp Karawang

Berikut adalah hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Trans JBT APP Karawang Base Camp Karawang, yang diuji menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linier Berganda pada Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,514 <sup>a</sup>	,264	,248	2,724

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar positif 0,248. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama sebesar 24.8% sisanya 75.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 2.** Hasil Analisa Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,623	1,741		6,102	,000
	Beban Kerja	,022	,046	,051	,488	,627
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,447	,096	,486	4,677	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2018

Hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh nilai constant sebesar 10,623. Nilai koefisien arah garis (b1) untuk X1 sebesar 0,022, nilai koefisien arah garis (b2) untuk X2 sebesar 0,447. Maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,623 + 0,022 X1 + 0,447 X2$$

Arti dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

a. Nilai konstanta sebesar 10,623 menyatakan bahwa jika beban kerja dan

lingkungan kerja non fisik tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai kinerja karyawan sebesar 10,623.

- b. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,022, menyatakan bahwa jika beban kerja bertambah 1, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,022. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai lingkungan kerja non fisik.
- c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik ( $\beta_2$ ) sebesar 0,447, menyatakan bahwa jika lingkungan kerja non fisik bertambah 1, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,447. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai beban kerja.

#### **D. Kesimpulan**

1. Gambaran Beban Kerja di PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang) berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori Tinggi terlihat dari seluruh dimensi yang digunakan dalam mengukur variabel beban kerja mendapatkan hasil yang Tinggi. Dimensi dari variabel beban kerja itu sendiri yaitu Uraian Pekerjaan, Waktu Kerja, 3) Waktu Kerja. Artinya bahwa beban kerja yang ada di perusahaan bernilai tinggi.
2. Gambaran Lingkungan Kerja Non Fisik di PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang) berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori Tinggi terlihat dari seluruh dimensi yang digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja non fisik mendapatkan hasil yang Tinggi. Dimensi dari variabel lingkungan kerja non fisik itu sendiri yaitu Hubungan Antar Atasan Dengan Pegawai, dan Hubungan Antar Sesama Pegawai. Hubungan antar atasan dengan pegawai hasilnya baik, begitu pula dengan hubungan antar sesama pegawai.
3. Gambaran kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang) yang terlihat dari beberapa dimensi yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, keefektifan, kemandirian, dan komitmen kerja, hasil perhitungan tanggapan semua termasuk kedalam kategori Tinggi. Tetapi pada dimensi kemandirian mendapatkan skor yang paling dibawah yaitu 298, pegawai harus ditingkatkan lagi dari segi kemandirian.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang).
5. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang).
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, karena thitung lebih besar dari ttabel maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) TRANS-JBT APP Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang).

## Daftar Pustaka

- Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995. (t.thn.). Dipetik Maret 14, 2017, dari Hukum Online: <http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/20455/node/162/keputusan-presiden-nomor-68-tahun-1995>
- Adityawarman, Y. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I.
- Gaspersz, V. (2002). ISO 9001:2000 and Continual Quality Improvement. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2006). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, & Husnan, S. (2001). Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kotler, P. (1990). Manajemen Pemasaran : Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian. Jakarta: Erlangga.
- L, M. R., & H, J. J. (2006). Human Resource Management, alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Magfiranto, V., Sjahrudin, H., & Anto, A. (t.thn.). Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makasar.
- Maulana, A. (2005). Sikap (kekayaan anda yang paling berharga). Edisi Revisi. Yogyakarta: YKPN.
- Monika, S. (t.thn.). Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
- Nawawi, H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2000). Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusa. Edisi 3. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Norianggono, C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya).
- PEDOMAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN PEMERINTAH DAERAH. (n.d.). Retrieved Maret 12, 2017, from Kemendagri: <http://www.kemendagri.go.id/produk-hukum/2008/02/20/peraturan-mendagri-no-12-tahun-2008>
- Rivai, V., & Basri. (2005). Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, & P, S. (2006). Perilaku Organisasi. PT Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Tabungan Negara TBK Cabang Manado.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2003). Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, H. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.