

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A BANYUASIN**

Otto Prawira Kesuma<sup>1</sup>, Pantani Dahlan<sup>2\*</sup>, Yuli Anita<sup>3</sup>  
Universitas Palembang<sup>1,2\*,3</sup>  
pantani@unpal.ac.id<sup>2\*</sup>

### **Abstract**

*Employee performance is something that organizations must pay attention to if they want to achieve success. Whether an employee's performance is good or not can be seen from the employee's skills and abilities in carrying out the tasks or work given by the organization. An employee's ability to do work well and on time is a form of increasing employee performance and vice versa. The research was conducted at the Kls IIA Banyuasin Correctional Institution which is located on Jalan Lingkar Mulia Agung, Pangkalan Balai Office Complex, Kedondong Raye Village, Banyuasin III District, Banyuasin District, South Sumatra Province, using quantitative methods. The population used as the object of this research were employees at the Banyuasin Class II A Correctional Institution, totaling 83 respondents and by using saturated sampling the entire population was taken as a sample. This research aims to find out whether workload and work environment influence employee performance.*

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Supit, 2019:67). Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan oleh organisasi jika ingin mencapai suatu keberhasilan. Baik atau tidaknya kinerja pegawai dapat dilihat dari keterampilan dan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Kemampuan pegawai pada saat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu merupakan bentuk dari meningkatnya kinerja pegawai dan begitupun sebaliknya. Meningkatnya atau menurunnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu dalam diri pekerja maupun dari dalam perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja (Rasyid, 2017:56).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Pegawai dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh organisasi. Pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan kepada pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Begitupun sebaliknya, apabila pemberian beban kerja kepada pegawai terlalu ringan akan berdampak kurang efisiennya suatu organisasi tersebut (Qoyyimah, Tegoeh & Siti, 2019:82). Beban kerja yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai secara berlebihan akan berdampak pada kinerja pegawai. Organisasi harus mampu memberikan pekerjaan secara seimbang kepada pegawai, meskipun jumlah pegawai yang terlalu banyak dibandingkan dengan beban kerja yang diberikan begitupun sebaliknya (Yusuf, 2015:72).

Lingkungan kerja adalah bagian komponen penting yang memiliki pengaruh terhadap kegiatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondisi hubungan yang baik antar atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi (Wibowo, 2016:76). Kinerja pegawai akan menurun, apabila dalam suatu organisasi memiliki lingkungan kerja yang buruk serta dapat mengakibatkan terjadinya kerentanan terhadap penyakit akibat bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang baik (Chandrasekar, 2016:67).

Objek dalam penelitian ini adalah Lembaga Pemasyarakatan Kelas II Banyuasin. Terdapat beberapa bidang kerja yang ada di lembaga pemasyarakatan kelas II Banyuasin yang masing-masing memiliki beban kerja yang cukup tinggi, yaitu bidang pembinaan narapidana dan anak didik, bidang tata usaha, bidang kegiatan kerja, bidang administrasi keamanan dan ketertiban, bidang kesehatan serta bidang keamanan. Pada bidang pembinaan narapidana dan anak didik, pegawai LAPAS harus dapat membina narapidana dan anak didik sebaik mungkin, membina narapidana dan anak didik tidaklah mudah, pegawai LAPAS harus menghadapi langsung dengan narapidana dengan karakter yang berbeda-beda. Berikut daftar beban kerja yang terjadi di Lembaga Pemasyarakatan Kls II A Banyuasin.

Tabel 1 Beban Kerja Yang Ada di Lembaga Pemasyarakatan Kls II A Banyuasin

No	Bidang	Keadaan yang terjadi
1	Bidang Pembinaan Narapidana dan anak didik	Overcapacity, karena jumlah narapidana melebihi kapasitas yang tersedia. Over kapasitas lapas dapat berdampak negatif pada proses pemidanaan dan pembinaan narapidana, serta menimbulkan berbagai masalah sosial dan kesehatan. Berikut adalah beberapa penyebab over kapasitas lapas. - Kurangnya pengawasan dan penegakan hukum - Laju pertumbuhan penghuni lapas tidak sebanding dengan sarana hunian lapas - Kurangnya dukungan dari pemerintah dan masyarakat terhadap program restoratif justic
2	Bidang administrasi tata usaha	Kurangnua tenaga admistrasi jika dibandingkan dengan jumlah orang binaan yang ada. Sehingga administrasi kelembagaan kurang maksimal
3	Bidang administrasi keamanan dan ketertiban	Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyasin pada saat ini ialah adanya over kapasitas, dimana tahanan lebih banyak dibandingkan pegawai LAPAS. Akibat dari permasalahan ini beban kerja pegawai menjadi meningkat dan dapat meningkatkan stres kerja pegawai, bagian pengamanan harus lebih ekstra menjaga keamanan dan menertibkan setiap tahanan LAPAS.

Sumber : Lapas Kls II A Banyuasin

Bidang administrasi keamanan dan ketertiban serta bidang keamanan merupakan bidang yang beban kerjanya cukup tinggi dan dapat meningkatkan beban kerja. Permasalahan yang dihadapi Lembaga Pemasyarakatan Kelas Banyasin pada saat ini ialah adanya over kapasitas, dimana tahanan lebih banyak dibandingkan pegawai LAPAS. Akibat dari permasalahan ini beban kerja pegawai menjadi meningkat dan dapat meningkatkan stres kerja pegawai, bagian pengamanan harus lebih ekstra menjaga keamanan dan menertibkan setiap tahanan LAPAS.

Tempat kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyuasin dikelilingi tembok yang cukup tinggi dan cukup berdekatan dengan tempat tahanan narapidana. Ruang kerja yang dimiliki Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Banyuasin dengan jumlah pegawai sebanyak 83 orang dan alat kerja yang digunakan pegawai untuk bekerja cukup terpenuhi. Setiap pegawai memiliki tugasnya masing-masing yang harus dikerjakan, pegawai hanya dapat berkomunikasi sesama pegawai yang memiliki bidang kerja yang sama. Sehingga hubungan antar pegawai yang memiliki bidang kerja yang berbeda masih kurang berinteraksi. Meskipun memiliki pekerjaan yang cukup tinggi, pegawai LAPAS tetap memberikan kinerja semaksimal mungkin untuk membina dan menertibkan LAPAS, mengerjakan semua tugas yang diberikan sebaik mungkin dan tetap fokus menjaga keamanan LAPAS, serta tetap menjalin hubungan sesama pegawai yang bekerja di LAPAS.

Pernyataan berikut diperkuat pula dengan adanya beberapa penelitian terdahulu oleh (Mulyadi & Fahirat, 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Banyuasin.

### METODE

Penelitian dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan Kls IIA Banyuasin yang berada di jalan Lingkar Mulia Agung Komplek Perkantoran Pangkalan Balai, Kelurahan Kedondong Raye, Kecamatan Banyuasin III Kabupattem Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan maka peneliti membatasi masalah beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Banyuasin.

Pendekatan kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. metode kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel, instrumen penelitian yang digunakan untuk proses pengumpulan data, serta analisis data yang bersifat statistik atau kuantitatif untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019:73). Sedangkan jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survei yang bertujuan guna mengkaji gejala atau kondisi subjek atau objek dengan pengumpulan data lewat proses wawancara, penyebaran kuesioner dan sebagainya (Sugiyono, 2019:84).

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan atau diperoleh peneliti langsung dari sumbernya. Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data-data yang sudah ada, seperti jurnal-jurnal dan penelitian sebelumnya, buku dan artikel

Populasi yaitu area generalisasi yang meliputi subjek dan objek yang ditetapkan peneliti untuk dipahami dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:103). Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Banyuasin yang berjumlah 83 responden. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya (Sugiyono, 2019:104). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* yakni menggunakan seluruh populasi sebanyak 83 responden untuk menjadi sampel. Menurut (Sugiyono, 2019:106) *Sampling jenuh* adalah pengambilan seluruh populasi menjadi sampel.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Uji Validasi Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) versi 24,0. Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS 24,0 ( hasil perhitungan dapat dilihat dalam lampiran) diperoleh koefisien validitas dari setiap item dalam kuesioner. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah r hitung (korelasi skor item terhadap skor total ( *Corrected Item Total Corelation*) = 0,3 jadi apabila r positif > 0,3 maka item valid, sedangkan r negative < 0,3 maka item tidak valid.

#### 1. Validasi Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

Hasil dari validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (9 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai diatas batas kritis yang ditentukan, sehingga dinyatakan valid. Secara terperinci nilai dari masing-masing item dapat ditunjukkan tabel berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
------------------	----------------------------------	--------

Butir 1	0.512	Valid
Butir 2	0.936	Valid
Butir 3	0.792	Valid
Butir 4	0.901	Valid
Butir 5	0.789	Valid
Butir 6	0.869	Valid
Butir 7	0.880	Valid
Butir 8	0.863	Valid
Butir 9	0.838	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

## 2. Validasi Variabel Lingkungan Kerja

Untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item (14 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) ternyata semua item pertanyaan dinyatakan valid. Secara terperinci nilai dari masing-masing item dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas lingkungan kerja ( $X_2$ )

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.761	Valid
Butir 2	0.915	Valid
Butir 3	0.854	Valid
Butir 4	0.869	Valid
Butir 5	0.884	Valid
Butir 6	0.842	Valid
Butir 7	0.883	Valid
Butir 8	0.854	Valid
Butir 9	0.869	Valid
Butir 10	0.884	Valid
Butir 11	0.842	Valid
Butir 12	0.868	Valid
Butir 13	0.817	Valid
Butir 14	0.735	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

## 3. Validasi Variabel Kinerja (Y)

Untuk variabel kinerja (Y), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item (12 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel kinerja (Y) ternyata semua item pertanyaan dinyatakan valid. Secara terperinci nilai dari masing-masing item dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.705	Valid
Butir 2	0.850	Valid
Butir 3	0.826	Valid
Butir 4	0.893	Valid
Butir 5	0.798	Valid
Butir 6	0.833	Valid

Butir 7	0.865	Valid
Butir 8	0.893	Valid
Butir 9	0.925	Valid
Butir 10	0.869	Valid
Butir 11	0.856	Valid
Butir 12	0.823	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

#### b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan software SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) versi 24.0, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji realibilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach ( $\alpha$ )	Status
Beban Kerja	0,951	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,975	Reliabel
Kinerja	0,970	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

#### 4.2.3.2 Analisis Deskriptif Statistik

##### a. Koefisien Diterminasi

Koefisien determinasi ( $r$ ) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Bawono: 2016:92). Hasil uji dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6 Koefisien Diterminasi

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.780 <sup>a</sup>	.608	.637	7.35336	1.890	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

Tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.780 ini berarti ada hubungan antara variabel dependen (kinerja pegawai) dengan variabel independen (beban kerja, dan lingkungan

kerja) sebesar 0.780. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.608 ini berarti kontribusi variabel independen (beban kerja, dan lingkungan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi variabel lain diluar model.

b. Uji Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini, yaitu variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) untuk memprediksi variabel kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (*dependent*), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Koefesien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,398	3,793		5,033	,000
	X1	,717	,088	,365	3,480	,000
	X2	,514	,119	,142	2,962	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS V 24,0

Hasil regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 8,398 + 0,717 X_1 + 0,514 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$X_1$  = Beban Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$b_1, b_2$  = Koefesien regresi

e = Standart Error

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Angka konstanta 8,398 dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja 0, maka jumlah kinerja sebesar 8,398%
- Angka koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,717. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% beban kerja, maka kinerja akan meningkat sebesar 17,7%
- Angka koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,514. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% lingkungan kerja, maka kinerja akan meningkat sebesar 51,4%

c. Uji Signifikansi Secara Individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial)

terhadap kinerja (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 8 Koefisien Regresi

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,398	3,793		5,033	,000
1	X1	,717	,088	,365	3,480	,000
	X2	,514	,119	,142	2,962	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS V 24,0

a. Pengujian variabel Beban Kerja ( $b_1$ ) dengan hipotesis :

$H_0$  = koefisien regresi (Beban Kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

$H_1$  = koefisien regresi (Beban Kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 3,480

Untuk mencari  $t_{tabel}$  pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n-k-1$  atau  $83-2-1 = 80$  maka diperoleh nilai untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 . Karena  $t_{hitung} (3,480) > t_{tabel} (1,990)$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak artinya bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pengujian variabel lingkungan kerja ( $b_2$ ) dengan hipotesis :

$H_0$  = koefisien regresi (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

$H_1$  = koefisien regresi (lingkungan kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari output  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 2,926

Untuk mencari  $t_{tabel}$  pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n-k-1$  atau  $83-2-1 = 80$  maka diperoleh nilai untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 Karena  $t_{hitung} (2,926) > t_{tabel} (1,990)$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$ , ditolak artinya bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

e. Uji Signifikansi Secara Bersama-sama ( uji f )

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja . Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 9 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	45,575	2	20,787	6,326	,00 <sup>b</sup>
1	Residual	260,901	79	5,690		
	Total	308,476	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber : Hasil olah data SPSS V 24,0

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) yaitu berupa beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari

variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) yaitu berupa beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil dari output  $F_{hitung}$  diperoleh nilai sebesar 6,326

Untuk mencari  $F_{tabel}$  pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  atau  $83 - 2 - 1 = 80$  maka diperoleh nilai untuk  $F_{tabel}$  sebesar 3,111. Karena  $F_{hitung}(6,326) > F_{tabel}(3,111)$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak, artinya bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banyuasin, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dimana ( $\alpha$ ) sing = 0,000 ( $\alpha < 0,05$ ) dengan besarnya pengaruh variabel beban kerja ( $X_1$ ) dengan nilai t hitung sebesar 3,480, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,990. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis, bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ), secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja ( $Y$ ). dimana ( $\alpha$ ) sing = 0,00 ( $\alpha > 0,05$ ) dengan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan nilai t hitung sebesar 2,926 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,990. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis, bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ).
3. Berdasarkan hasil hipotesis variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ). dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,326 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,111, ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *kinerja*

### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia, Jakarta, 2017
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Perilaku dan Budaya Organisasi, Refika Aditama, Bandung, 2017
- A, Muri Yusuf, .Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Kencana: Jakarta, 2015
- Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta, 2017
- Fred Luthans, Perilaku Organisasi, Diterjemahkan oleh Vivin Andika, Yuwono Penerbit Andi, Yogyakarta, 2015
- Faustino Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2015
- Gibson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta, 2015
- Hani Handoko, Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia (Edisi 2), BPF. Yogyakarta, 2016
- Haryanto, Hartono Ruslijanto dan Datu Mulyono, Metode, Penulisan dan Penyajian Karya Ilmiah Buku Ajar Untuk Mahasiswa, Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta, 2015
- Robert. L. Mathis, & Jackson, John.H, *Human Resource Management* (Terjemahan Diana Angelica), Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta. 2017
- Koesomowidjojo, Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta, 2017
- Komaruddin, Ensiklopedia Manajemen, Edisi IX Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Munandar. Psikologi Industri dan Organisasi Original. UI PRESS, 2018
- Nursalam. Manajemen Aplikasi dalam Praktik Profesional. 2nd ed. Jakarta: Salemba Medika, Jakarta, 2016

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R& D*, Cetakan ke 20 Alfabeta, Bandung, 2019
- Supit A, *Stomatitis Aftosa Rekuren dan Stress pada Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan*, Jakarta, 2019
- S.P. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2016
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2017
- P. Stephen Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta, 2016
- Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta; 2017
- Wibowo, *Manajemen Kinerja (Edisi 3)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016