

# Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng

KOMANG TRISNA SARI DEWI<sup>1</sup>; MADE ANI MULYANI<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja  
Jl. Yudistira No.11, Kendran, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81112  
E-mail : omangcipi@gmail.com

Submit : 2022-07-07

Review : 2023-01-15

Publish : 2023-02-26

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of workload, work environment and communication on employee performance at Perumda Pasar Argha Nayottama, Buleleng Regency. The examination procedures used in this research are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, determination analysis and f-test. The results of the review show that workload affects work performance at Perumda Pasar Argha Nayottama, Buleleng Regency. From the test results with the T test shows that workload has a significant effect on work performance. The work environment affects work performance at Perumda Pasar Argha Nayottama, Buleleng Regency. From the test results with the T test shows that the work environment affects work performance. Communication has a direct effect on work performance at Perumda Pasar Argha Nayottama, Buleleng Regency. From the test results with the T test shows that communication affects work performance. Judging from the f-test, it is found that  $F\text{-count} > F\text{-table}$  is  $50.535 > 3.29$ , this shows that workload, work environment and communication simultaneously influence work performance with a sig level.  $big. 0.000 < 0.050$ .

**Keywords:** *Workload, Work Environment, Communication And Work Performance*

Perkembangan ekonomi saat ini sangat dipengaruhi oleh SDM. SDM adalah penyelenggara dan pelaku aktif dalam organisasi, tanpa sumber daya yang dapat dipakai organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Agar organisasi memiliki pilihan untuk mencapai tujuan yang masih di direncanakan dan bersaing secara serius, serta untuk meningkatkan setiap pekerja yang dimilikinya, organisasi harus memiliki pilihan untuk memilih pegawai yang cakap sehingga dapat dipilih, ditentukan oleh kapasitas mereka. Selanjutnya, prestasi atau gagalnya suatu organisasi tidak akan pernah terlepas dari pelaksanaan kerja para pegawainya, mengingat dengan adanya pegawai yang memiliki pelaksanaan kerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendorong suatu organisasi sangatlah penting dengan bekerja dengan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi kerja merupakan salah satu variabel penting dalam

mempengaruhi kemajuan dan kemunduran suatu organisasi.

Prestasi kerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kejujuran dan ketergantungan. (Judas, 2013). Menurut Noor (2013), prestasi kerja ialah seperangkat tanggung jawab kerja setiap perwakilan individu karena merupakan bagian dari rangkaian tanggung jawab yang diharapkan bahwa kewajiban yang akan dilakukan oleh setiap orang tidak diatur. Presentasi yang layak tidak sepenuhnya diatur oleh tanggung jawab yang diturunkan ke setiap pegawai.

Beban kerja yang diberikan oleh pegawai di tempat kerja sudah sepatutnya diarahkan dengan baik yaitu standar yang sudah ditentukan organisasi, dimana beban kerja yang diberikan tidak ditetapkan pada saat pembagian pekerja bekerja. Seperti

yang ditunjukkan oleh Tarwaka (2011), beban kerja adalah keadaan pekerjaan dengan serangkaian harapan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Dimana beban kerja yang diberikan kepada pegawai secara langsung akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi tempat mereka bekerja.

Selain beban kerja, tempat kerja pegawai di tempat kerja juga secara langsung mempengaruhi prestasi kerja mereka. Sunyoto (2012) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain, dan dalam beberapa kasus hanya berfokus pada keinginannya sendiri, tempat kerja yang layak akan mempengaruhi prestasi kerja dan juga disebabkan oleh komunikasi yang dilakukan oleh pegawai.

Menurut Nursalam (2013) komunikasi adalah pertukaran informasi, anggapan dan pemberian saran yang terjadi antara setidaknya dua individu yang bertemu. Usman (2014) komunikasi adalah kemampuan individu yang mampu untuk mendapatkan data atau pesan dari orang lain yang disampaikan kepadanya, baik secara langsung maupun tersirat, secara tertulis, secara verbal maupun non-verbal.

Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yang bergerak pada bidang BUMN yang bergerak dalam berdagangan. Dimana Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng terdiri dari 13 unit pasar yaitu : Pasar Anyar, Pasar Banyuasri, Pasar Seririt, Pasar Mumbul, Pasar Buleleng, Pasar Kampung Bugis, Pasar Kampung Tinggi, Pasar Sukasada, Pasar DC Seririt, Pasar Bungkulan, Pasar Tamblang, Pasar Banjar dan Pasar Latri. Pimpinan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yang menuntut pegawai agar

bekerja secara profesional, memiliki karakter yang baik dalam melaksanakan pelayanan terhadap para pedagang yang tentunya harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal serta ditunjang dengan budaya organisasi yang baik dalam upaya meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki para pegawainya. Berdasarkan data yang diperoleh tentang prestasi kerja pegawai yang terjadi selama tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2018 ke tahun 2019 terjadi peningkatan jumlah pegawai karena adanya kesadaran pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki, dimana dari jumlah seluruh pegawai pada tahun 2018 dan tahun 2019 yaitu 32 orang hanya 5 orang pegawai yang memiliki nilai prestasi kerja diatas standar yang sudah ditentukan oleh Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yaitu pada tahun 2019 dengan persentase 15,6%. Sedangkan pada tahun 2020 ke tahun 2021 masih tetap sama, ini menandakan bahwa pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng masih perlu untuk meningkatkan prestasinya.

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng beralamat di Jalan Anggrek, Kaliuntu Kecamatan Buleleng. Teknik pengumpulan data kuesioner serta dokumentasi dan populasi dan sampel 32 orang pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dan serta teknik analisis dengan menggunakan SPSS Versi 21.0.

## HASIL

Hasil dari penelitian berhubungan dengan informasi yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada konsumen. Hasil dari penyebaran survey kepada 32 orang didapatkan bahwa yang layak dipakai adalah 32, kemudian pada saat itu dibedah oleh SPSS *Versi 21.0 for windows*.

$$PK = 0,407 + 0,254 + 0,351 + 0,307.$$

$$PK = 0,407 + 0,254 \text{ (Beban Kerja)} + 0,351 \text{ (Lingkungan Kerja)} + 0,307 \text{ (Komunikasi)}.$$

Interprestasi dari model persamaan di atas sebagai berikut:

1. Dari tabel di atas, sangat terlihat bahwa nilai prestasi kerja adalah 0,407, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh, sehingga prestasi kerja adalah 0,407.
2. Dari tabel di atas, sangat terlihat bahwa variabel beban kerja adalah 0,254 dan bertanda positif, dan hal itu dimaksudkan bahwa dengan asumsi ada perluasan dalam beban kerja sebesar 0,254.
3. Dari tabel di atas, sangat terlihat bahwa variabel lingkungan kerja adalah 0,351 dan bertanda positif, dan hal itu dimaksudkan bahwa dengan asumsi ada perluasan dalam lingkungan kerja sebesar 0,351.
4. Dari tabel di atas, sangat terlihat bahwa variabel komunikasi adalah 0,307 dan bertanda positif, dan hal itu dimaksudkan bahwa dengan asumsi ada perluasan dalam komunikasi sebesar 0,307.

Uji normalitas rencana untuk menyimpulkan terlepas dari apakah setiap variabel berhubungan secara konsisten. Uji normalitas yang diharapkan untuk menguji keteraturan data dalam penelitian ini adalah uji konsistensi atau *Uji Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji keteraturan menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel* bahwa *Asymp Sig. (2-Tailed)* dengan nilai 0,471 dimana nilai  $> 5\%$  (0,05) sehingga sangat beralasan bahwa data yang digunakan disebarluaskan secara teratur.

Uji multikolinearitas yang diperkenalkan pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ . Dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas

dipergunakan untuk mengetahui model regresi dilihat dari grafik Scatterplot seperti nampak diagram scatterplot cenderung terlihat bahwa fokus tersebar merata di bawah atau lebih nol.

### Uji Hipotesis (Uji T-test)

Hasil uji hipotesis diatas, terlihat bahwa t-hitung untuk variabel bebas beban kerja adalah 2,098, kemudian variabel bebas lingkungan kerja adalah 2,270, variabel bebas komunikasi 2,649.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

#### 1. Analisis Uji F (F-Test)

Hasil uji f-test variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi apakah memiliki pengaruh simultan dengan prestasi kerja hasil perhitungan F-hitung  $> F$ -tabel, ( $212,297 > 3,12$ ), ini menunjukkan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh simultan dengan prestasi kerja dengan sig.  $0,000 < 0,050$ .

#### 2. Analisis Determinasi

Analisis determinasi dipakai untuk melihat besarnya pengaruh variabel penelitian, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat yang bisa diketahui Nilai koefisien determinasi diperoleh *R Square* yaitu 84,4%. Besarnya nilai koefisien determinasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja secara parsial yaitu 24,7%, pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja secara parsial yaitu 30,1%. Nilai determinasi komunikasi terhadap prestasi kerja secara parsial yaitu 29,6%.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Ditinjau dari review, dampak beban kerja terhadap prestasi kerja di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng sebesar 0,254 atau 24,7%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja

mempengaruhi prestasi kerja karena memiliki tingkat yang sangat besar  $< 0,05$  yaitu 0,045, maka dari hasil pemeriksaan di atas, dapat dikatakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai secara langsung akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dengan adanya beban kerja yang diberikan kepada pegawai dalam bekerja, maka akan berdampak positif terhadap prestasi kerja mereka, pegawai yang diberikan jam kerja atau pekerjaan yang melebihi pekerjaan yang berbeda dimanfaatkan sebagai inspirasi bagi para pekerja tersebut karena mereka digantungkan untuk menyelesaikan beban kerja tersebut yang dapat dilakukan secara tidak langsung, cara membantu mengembangkan lebih lanjut prestasi kerjanya, yang menurut pandangan Tarwaka (2011), beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan dengan perkembangan asumsi yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Mengingat penelitian masa lalu yang dipimpin oleh Firdaus (2017) dan Ratih. et al (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa beban kerja pada dasarnya mempengaruhi prestasi kerja yang representatif.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Dilihat dari review tinjauan dampak lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng sebesar 0,351 atau 30,1% dengan konsekuensi pengujian spekulasi dengan uji T didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2.270 > 1.693$ ), Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja karena memiliki derajat sig.  $0,031 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng saat ini sangat mempengaruhi prestasi kerja mereka. Di sini dapat dimaklumi bahwa lingkungan kerja di sekitar pegawai mempengaruhi prestasi kerja, dimana untuk situasi ini lingkungan kerja yang ada selama pekerjaan pegawai, yang dilihat dari kecenderungan pegawai dalam membantu satu sama lain, di

mana kecenderungan untuk Membantu pegawai lain agar pekerjaan dapat diselesaikan sebelum jam kerja selesai dan lingkungan kerja yang layak dapat membantu pengembangan lebih lanjut prestasi kerja harus dapat dilihat dari konsekuensi nilai yang didapat oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sunyoto (2012) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain, dan dalam beberapa kasus hanya berfokus pada keinginannya sendiri, tempat kerja yang layak akan mempengaruhi prestasi kerja dan juga disebabkan oleh komunikasi yang dilakukan oleh pegawai. Mencermati penelitian lingkungan kerja pada prestasi kerja masa lalu yang dipimpin oleh Firdaus (2017), Latifah dan Nurmalasari (2018) dalam pemeriksaannya mengatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja**

Dilihat dari review penelitian dampak komunikasi terhadap prestasi kerja di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng memiliki nilai relaps sebesar 0,307 atau 29,6%, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berdampak pada prestasi kerja karena memiliki tingkat yang sangat besar  $< 0,05$  yaitu 0,013, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng secara umum sangat baik, mengingat komunikasi yang besar di lingkungan kerja dari pegawai dapat membantu para pegawai ini dengan mengerjakan presentasi mereka, korespondensi yang baik antara rekan kerja individu akan terus-menerus saling membantu atau mendukung satu sama lain dalam melakukan setiap latihan yang diselesaikan oleh pegawai. Usman (2014) komunikasi adalah kemampuan individu

yang mampu untuk mendapatkan data atau pesan dari orang lain yang disampaikan kepadanya, baik secara langsung maupun tersirat, secara tertulis, secara verbal maupun non-verbal. Seperti yang ditunjukkan oleh hasil pemeriksaan Permitasari, (2017), Lilian dan Muhni (2021) serta Nines dan Oktarini, (2021), dampak lanjutan dari tinjauan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai

## SIMPULAN

Mengingat konsekuensi dari penelitian yang telah selesai, akhir yang menyertainya dapat ditarik kesimpulan :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yang bertanda positif dan sig.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yang bertanda positif dan sig.
3. Komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yang bertanda positif dan sig.

## DAFTAR RUJUKAN

Anastasya, Ledita. 2019. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*. Jurnal Administrasi Publik Universitas Negeri Padang, Vol. 3(2), pp. 45-56.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung

Christian P. Matasik, Adolfina Adolfina, Genita G. Lumintang .2017. *Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja*

*Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado.*

Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : CAPS, 2012 hal 43.*

Dani Praditya Setiawan .2016. *Pengaruh beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah Indonesia.*

Diah, N. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerjadan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakt Sentrasejatera di Kota Semarang)*. Jurnal of Management. Vol.2, No.2

Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis, Yogyakarta : C.V Andi Offset hal 99.*

Dwidya Paskah Gabriela Pasaribu .2021. *Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Putra Mulia Telecommunication Medan.*

Edy, Sutrisno, .2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*

Ghaisani Haura, Reni Febrianti dan Susiana Dewi Ratih. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk*

Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Habibah .2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.*
- Haryani, .2010. *Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Dan Kemandirian Belajar Siswa Dalam Pemecahan Masalah Matematika Menggunakan Lks Di Kelas X Sma N 1 Karanganom, Klaten.*
- Husnaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014 hal 470
- Judas, A. .2013. *Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.* Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1219-1228.
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. 2014. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Ilmu Manajemen, 2(2), 375–386
- Latifah dan Nurmalasari .2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang.*
- Lilian dan Muhni Pamuji .2021. *Pengaruh Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang*
- Lukiyana dan Firman Davi Firdaus .2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta.*
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Pertama.* Bandung : PT. Refika Aditama.
- Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Pers, 2014 hal 191
- Ngakan Putu Nines dan Luh Nik Oktarini .2021. *Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UD.* Percetakan Suci di Gianyar.
- Noor, M. .2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.* Jurnal Paradigma, 441-452.
- Nursalam. 2013. *Metodologi penelitian: pendekatan praktis (edisi 3).* Jakarta. Salemba Medika
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama
- Sofyan, D. K. .2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.* Malikussaleh Industrial Engineering Journal, 18-23.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta 2016 hal 147
- Suhud, Tubagus. 2013. *“Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur”.* Forum Penelitian, (13) : 591-592.

Tarwaka. 2011. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja.* Surakarta: Harapan Press.

Tri Widari .2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta.*

Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua.* PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta