

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT GUNAWAN DIANJAYA STEEL TBK

Fahril Oktavio¹, Mei Indrawati²

¹²Universitas Wijaya Putra Surabaya

e-mail: 19012091@student.uwp.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze and prove the effect of workload, job satisfaction and work environment on employee performance. The population in this study amounted to 53 respondents. This type of research uses explanatory research. The data collection method used in this study is a quantitative method using independent and dependent variables. The data analysis method used in this study is the classical assumption test, descriptive statistical analysis, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. Data analysis was performed using statistics with SPSS and excel tools. Based on the results of data analysis using the t test it is known that workload has a significant effect on employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance, the work environment has a significant effect on employee performance, while based on data analysis using the F test it is known that workload, job satisfaction, and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk.*

Keywords: *workload, job satisfaction, work environment, employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi pada penelitian ini berjumlah 53 responden. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan variabel bebas dan terikat. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi klasik, Analisis Statistik Deskriptif, analisis deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, koefisien determinasi dan Uji Hipotesis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS dan excel. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji F diketahui bahwa beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk.

Kata Kunci: beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan perlu memiliki tujuan yang terencana. Pencapaian tujuan tersebut erat kaitannya dengan sumber daya perusahaan, termasuk kinerja orang-orang yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja individu secara bermutu menurut kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan tanggung

jawab yang dibebankan. Menurut Supardi (2016) kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu tugas yang dilakukan.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai kemajuan yang diharapkan. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi karena manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Salah satunya adalah sumber daya manusia (Rolos et al. 2018).

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik akan memberikan dampak yang menguntungkan buat suatu perusahaan begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nasution, 2018).

Buruk dan baik nya kinerja pegawai juga dapat di pengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja yang berlebihan memberikan dampak negatif terhadap karyawan secara umum sehingga menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pekerjaan yang terlalu ringan, tetapi juga kurang berolahraga, menimbulkan kebosanan. Rasa bosan atau kurang mengerjakan pekerjaan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan sehingga dapat merugikan karyawan. Menurut Vanchapo (2020), beban kerja adalah suatu proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran kepuasan karyawan terhadap jenis pekerjaannya yang berkaitan dengan jenis pekerjaan, hasil kerja yang dicapai, bentuk dukungan yang diterima, serta rasa aman dan empati terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja merupakan ukuran sikap positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, dengan menilai pekerjaan sebagai penghormatan untuk mewujudkan salah satu nilai utama sikap kerja.

Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. (Darmadi, 2020). Jadi lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, fentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alatalat perlengkapan kerja Afandi (2018).

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seorang pegawai dalam bekerja menurut standar tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Penelitian ini berada di PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk Terletak di Jl. Margomulyo No.29 A, RT.001/RW.01, Greges, Kec. Asem Rowo, Kota SBY, Jawa Timur Berdasarkan pengamatan pertama penulis yang di lakukan pada PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk penulis menemukan suatu fenomena yang terjadi pada PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk yaitu penulis menemukan permasalahan berkaitan denngan beban kerja beban kerja yang di berikan atasan terhadap karyawan sangat lah berat terutama yaitu salah satu nya bagian pengupahan harus di lakukan secara teliti rapih dan memiliki date line yang singkat apalagi karyawan yang ada pada PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk berjumlah ratusan orang. Selain itu ketidak puasan kerja juga di rasakan oleh karyawan karena pemimpin terlalu menekan bawahan untuk cepat meyelesikan pekerjaan masing masing. Untuk lingkungan kerja yang terjadi pada PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk terbilang

cukup bagus untuk bagian kantor sudah di lengkapi dengan pendingin ruangan tempat yang bersih dan wangi untuk bagian produksi tempat yang di gunakan sangat luas dan mesin mesin yang di gunakan termasuk yang terbaru.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk , Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk , Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk , Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis ingin meneliti pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pt gunawan dianjaya steel tbk.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian kinerja atau performance menggambarkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi yang tertuang dalam rencana strategis organisasi. Menurut Rivai dan Jauvani (2017) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus mempunyai tingkat motivasi dan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas atau tugas. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, motivasi dan keterampilan masyarakat tidak akan dapat dimanfaatkan secara maksimal. Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam Damanik (2021) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi karyawan. Beban kerja juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Tambengi er al., (2016). Analisis beban kerja adalah suatu frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang diterapkan. Menurut Robbins dalam (Donni, 2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaan sedangkan menurut George dan Jones dalam Priansa (2016) Kepuasan kerja adalah sekumpulan emosi, keyakinan, dan pemikiran tentang tanggapan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di kantor, mulai budaya perusahaan, lingkungan fisik, jaminan kesehatan, dan fasilitas penunjang seperti tempat parkir. Menurut Widodo (2016) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan

tugas-tugas tersebut, sedangkan menurut Sualang, et al. (2021) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pekerja melakukan aktivitas bekerja. Mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang bermanfaat mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan pada PT Gunwan Dianjaya Steel Tbk.

Penelitian ini dilakukan di PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk dengan populasi pegawai berjumlah sebanyak 427 orang. Dalam penelitian ini sampel yang di ambil sebanyak 53 responden. Dengan demikian, maka penelitian ini menggunakan teknik Purposive sampling teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu menurut Sugiyono (2016). Adapun kriteria pemilihan sampel adalah Pegawai yang *stan by* di dalam ruangan yang meliputi Keuangan, pajak, *acounting*, *programer*, *purchasing*, *outsourcing*, *export/import*, pemasaran, personalia, k3l(kecelakaan kerja), kebersihan.

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Kuesioner menurut sugiono (2018) adalah teknik pengumpulan data dimana responden disajikan dan dijawab serangkaian pertanyaan tertulis. Pada penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas yaitu di arahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah di rumuskan karena datanya kuantitatif maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Analisis data kuantitatif menggunakan data berupa angka yang diperoleh dari hasil pengukuran atau rangkuman kuesioner.

Teknik analisis data menggunakan bantuan software SPSS teknik dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif uji Asumsii Klasik yang di lakukan terdiri dari uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedasitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis kemudian dilakukan proses pengujian uji t menunjukkan pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dan uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabelindependen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

keterangan:

Y: Kinerja Pegawai

α : konstanta

X1: beban kerja

X2: kepuasan kerja

X3: lingkungan kerja

b1: koefisien regresi untuk variabel beban kerja

b2: koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja

b3: koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja

ϵ : variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel didapat dari besarnya interval kelas Mean, dengan cara dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui di mana letak rata – rata penelitian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	2	3.8	7	13.2	34	64.2	10	18.9	2.98
2	X1.2	4	7.5	5	9.4	27	50.9	17	32.1	3.08
3	X1.3	2	3.8	7	13.2	30	56.6	14	26.4	3.06
4	X1.4	-	-	6	11.3	35	66.0	12	22.6	3.11
Rata - Rata Keseluruhan Variabel beban kerja (X1)										3.06

Sumber: olah data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada item pernyataan pertama yaitu Kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu, dengan rata rata mean sebesar 2,98 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan kedua yaitu Jam waktu kejadian istirahat yang di berikan perusahaan sesuai dengan SOP, dengan rata rata mean sebesar 3.08 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan ketiga yaitu pemimpin memberikan waktu yg sesuai dengan beban kerja yg di berikan, dengan rata rata mean sebesar 3.06 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan keempat yaitu saya merasa target pekerjaan yang di berikan kepada pegawai saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, dengan rata rata mean sebesar 3.11 merupakan kategori interval tinggi. Rata rata nilai variabel beban kerja adalah 3,06 nilai tersebut termasuk kategori tinggi.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	2	3.8	6	11.3	33	62.3	12	22.6	3.04
2	X2.2	-	-	1	1.9	23	43.4	29	54.7	3.53
3	X2.3	2	3.8	2	3.8	32	60.4	17	32.1	3.21
Rata - Rata Keseluruhan Variabel kepuasan kerja (X2)										3.26

Sumber: olah data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada item pernyataan pertama yaitu perusahaan memberikan gaji pegawai sesuai dengan standard yang berlaku, dengan rata rata mean sebesar 3.04 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan kedua yaitu Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang mendukung saya dengan baik, dengan rata rata mean sebesar 3.53 merupakan kategori interval sangat tinggi. Item pernyataan ketiga yaitu Komunikasi yang terjalin antar rekan kerja satu sama lain berjalan dengan baik, dengan rata rata mean sebesar 3.21 merupakan kategori interval tinggi. Rata rata nilai variabel kepuasan kerja adalah 3,26 nilai tersebut termasuk kategori sangat tinggi.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.1	-	-	5	9.4	30	56.6	18	34.0	3.25
2	X3.2	1	1.9	5	9.4	35	66.0	12	22.6	3.09
3	X3.3	2	3.8	9	17.0	30	56.6	12	22.6	2.98
4	X3.4	-	-	8	15.1	30	56.6	15	28.3	3.13
5	X3.5	-	-	5	9.4	33	62.3	15	28.3	3.19
6	X3.6	1	1.9	5	9.4	30	56.6	17	32.1	3.19
7	X3.7	1	1.9	4	7.5	36	67.9	11	20.8	3.11
Rata - Rata Keseluruhan Variabel lingkungan kerja (X3)										3.13

Sumber: olah data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada item pernyataan pertama yaitu Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah memadai, dengan rata rata mean sebesar 3.25 merupakan kategori interval sangattinggi. Item pernyataan kedua yaitu Sirkulasi udara di dalam kantor sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan, dengan rata rata mean sebesar 3.09 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan ketiga yaitu Kebisingan suara di kantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di depan jalan besar dan umum, dengan rata rata mean sebesar 2.98 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan keempat yaitu Saya selalu datang ke kantor tepat waktu, dengan rata rata mean sebesar 3.13 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan kelima yaitu Saya selalu taat terhadap peraturan yang ada pada perusahaan, dengan rata rata mean sebesar 3.19 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan keenam Komunikasi antar pimpinan dan pegawai berjalan dengan baik, dengan rata rata mean sebesar 3.19 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan ketujuh yaitu Hubungan antar pegawai satu dengan yang lain berjalan dengan baik, dengan rata rata mean sebesar 3.11 merupakan kategori interval tinggi. Rata rata nilai variabel lingkungan kerja adalah 3,13 nilai tersebut termasuk kategori tinggi.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1.1	1	1.9	5	9.4	36	67.9	11	20.8	3.08
2	Y1.2	1	1.9	5	9.4	35	66.0	12	22.6	3.09
3	Y1.3	1	1.9	4	7.5	34	64.2	14	26.4	2.15
4	Y1.4	2	3.8	8	15.1	28	52.8	15	28.3	3.06
5	Y1.5	-	-	6	11.3	34	64.2	13	24.5	3.13
6	Y1.6	1	1.9	7	13.2	31	58.5	14	26.4	3.09
7	Y1.7	-	-	8	15.1	32	60.4	13	24.5	3.09
8	Y1.8	1	1.9	2	3.8	34	64.2	16	30.2	3.23
Rata - Rata Keseluruhan Variabel Kinerja Pegawai (Y1)										2.99

Sumber: olah data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada item pernyataan pertama yaitu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan, dengan rata rata mean sebesar 3.08 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan kedua yaitu pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, dengan rata rata mean sebesar 3.09 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan ketiga yaitu Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan disiplin dan tepat waktu, dengan rata rata mean sebesar 2.15 merupakan kategori rendah. Item

pernyataan keempat yaitu Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu berinisiatif tanpa menungguperintah dari atasan, dengan rata rata mean sebesar 3.06 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan kelima yaitu pegawai mampu meminimalkan kesalahan dalam meyelesaikan pekerjaan, dengan rata rata mean sebesar 3.13 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan keenam yaitu pegawai cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan, dengan rata rata mean sebesar 3.09 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan ketujuh yaitu Pegawai memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi, dengan rata rata mean sebesar 3.09 merupakan kategori interval tinggi. Item pernyataan kedelapan yaitu pegawai dalam melakukan pekerjaan di lakukan dengan jujur dan sesuai dengan peraturan perusahaan, dengan rata rata mean sebesar 3.23 merupakan kategori interval tinggi. Rata rata nilai variabel kinerja pegawai adalah 2,99 nilai tersebut termasuk kategori tinggi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.490	2.050		-1.215	.230
beban kerja	.539	.162	.302	3.323	.002
kepuasan kerja	1.427	.299	.476	4.770	.000
lingkungan kerja	.314	.135	.222	2.317	.025

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : olah data SPSS (2023)

Dari hasil tersebut maka di tulis dalam bentuk dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -2,490 + 0,539X_1 + 1,429X_2 + 0,314X_3$$

1. Konstanta sebesar -2,490 bernilai negatif artinya apabila beban kerja , kepuasan kerja, dan lingkungan kerja tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja pegawai juga akan semakin berkurang.
2. Koefisien regresi X1 beban kerja sebesar 0,539 bernilai positif artinya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif . Jika nilai beban kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,539 begitu juga sebaliknya bila beban kerja menurut satu satuan maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 0,539.
3. Koefisien regresi X2 kepuasan kerja sebesar 1.429 bernilai positif artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Jika nilai kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 1,427 begitu juga sebaliknya bila kepuasan kerja menurut satu satuan maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 1,429.
4. Koefisien regresi X3 lingkungan kerja sebesar 0,314 bernilai positif artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Jika nilai lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,314 begitu juga sebaliknya bila lingkungan kerja menurut satu satuan maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 0,314.

Uji Koefisien Determinan

Hasil Uji Koefisien Determinan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.809	.798	1.862

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , beban kerja , kepuasan kerja

b. Dependent Variable: PertumbuhanLaba

Sumber : olah data SPSS (2023)

Dari tabel diatas, didapat nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,798 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 79,8%. Sedangkan sisanya sebesar 20,2 % dipengaruhi oleh varoabel lain.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.490	2.050		-1.215	.230
	beban kerja	.539	.162	.302	3.323	.002
	kepuasan kerja	1.427	.299	.476	4.770	.000
	lingkungan kerja	.314	.135	.222	2.317	.025

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : olah data SPSS (2023)

Dari tabel di atas menghasilkan nilai signifikan dari variablel beban kerja (X1) sebesar 0,002, kepuasan kerja (X2) sebesar 0,000 dan lingkungan kerja sebesar 0,025 dapat di simpulkan nilai sig dari semua varibel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di karenakan kurang dari 0,05

Uji F

Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	721.780	3	240.593	69.381	.000 ^b
Residual	169.918	49	3.468		
Total	891.698	52			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , beban kerja , kepuasan kerja

Sumber : olah data SPSS (2023)

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikan 0,000 atau $< 0,5$ dan nilai F hitung yang di dihasilkan adalah 69,381 sehingga variabel beban kerja (X1),kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil dari penelitian variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diberikan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil 0.05 atau 5%. Sehingga dengan variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk. Hal tersebut bisa dilihat pada tabel 4.5 item pertanyaan ke 4 yang berbunyi yaitu pegawai merasa target pekerjaan yang di berikan kepada pegawai saat ini sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, dengan rata rata mean sebesar 3.11. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Muhamad Oforela (2021) Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil dari penelitian variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diberikan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil 0.05 atau 5%. Sehingga dengan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk. Hal tersebut bisa di lihat pada tabel 4.6 Item pernyataan kedua yaitu pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang mendukung dengan baik, dengan rata rata mean sebesar 3.53. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Riski Damayanti, Agustina Hanafi & Afriyadi Cahyadi Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil dari penelitian variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diberikan nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil 0.05 atau 5%. Sehingga dengan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk. Hal tersebut bisa di lihat pada tabel 4.7 item pernyataan pertama yaitu Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan pegawai sudah memadai, dengan rata rata mean sebesar 3.25. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Risky Nur Adha, Nurul Qomariah & Achmad Hasan Hafidz (2019) Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja Dan lingkungan kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil dari penelitian variabel beban kerja, kepuasan kerja Dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diberikan nilai signifikansi uji f_r hitung sebesar 69.381 lebih besar dari r tabel 2,79 . Sehingga dapat di pastikan bahwa beban kerja,kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Rizal Nabawi (2019) Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Beban kerja pada PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk adalah baik karena hasil analisis deskriptif menunjukkan secara keseluruhan responden memberikan penilaian setuju. Kepuasan kerja pada PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk adalah sangat baik karena hasil analisis deskriptif menunjukkan secara keseluruhan responden memberikan penilaian sangat setuju. Lingkungan kerja pada PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk adalah baik karena hasil analisis deskriptif menunjukkan secara keseluruhan responden memberikan penilaian setuju.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk
5. Beban kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk.

Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran terhadap pt gunawan dianjaya steel tbk dan bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran – saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pemimpin pt gunawan dianjaya steel tbk dapat mensosialisasikan pentingnya penyelesaian tugas dengan tepat waktu.
2. Diharapkan agar pemimpin memberi alat untuk memperedam suara kebisingan yang di hasilkan dari area luar Gedung.
3. Diharapkan pemimpin memberi gaji kenaikan lebih besar setiap tahunnya.
4. Diharapkan agar pemimpin pt gunawan dianjaya steel tbk dapat mensosialisasikan pentingnya penyelesaian tugas dengan disiplin dan tepat waktu.
5. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang terkait melalui penambahan variabel lain yang berbeda serta jumlah responden yang diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Lita Kusuma, and Sutopo Sutopo. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang. *Dharma Ekonomi* 28.1: 31-41.
- Hasanah, Lutfi. (2020). Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah Tidar Magelang). Diss. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Hidayat, Muhammad Ibnu. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Satyadaya Mitra Selaras. Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia,
- Iskandar, Dani, and Muhammad Arif. (2023). Peningkatan Performance Berbasis Self Efficacy Dan Locus Of Control Yang Dimediasi Job Satisfaction. *Maneggio*:

Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 6.1: 63-74.

- Makkira, Makkira, et al. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)* 2.1: 20-27.
- Meliawati, Meliawati. (2021). Determinasi Stres Kerja Dokter Gigi: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik* 1.2: 216-224.
- Wahid, Farhan Saefudin, et al. (2020). Pengaruh lingkungan keluarga dan lingkungan sekolah terhadap prestasi belajar siswa. *Syntax Literate* 5.8: 555-564.
- Wahyudiana, Wahyudiana. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Kepercayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel= The Effect of Commitment and Employee Trust on Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Secretariat of Boven Digoel Regency. Diss. Universitas Hasanuddin.
- Ohorela, Muhamad. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12.1: 127-133.
- Damayanti, Riski, Agustina Hanafi, and Afriyadi Cahyadi. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam SitiKhadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* 15.2: 75-86.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2: 170-183.