



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS  
KETENAGAKERJAAN BOGOR KOTA**

**SKRIPSI**

Dibuat Oleh:

Faris Farhan

021120017

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**JULI 2024**



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS  
KETENAGAKERJAAN BOGOR KOTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan., S.E., M.E., CA.)

Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA.)

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal 18/09/23 dan berakhir tanggal 11/06/24

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Faris Farhan L/P  
NPM : 021120017  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Ketua Komisi : Dr. Herdiyana, SE., MM.  
Anggota Komisi : Angka Priatna, SE., MM.  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Herdiyana, SE., MM.)



10/6/24

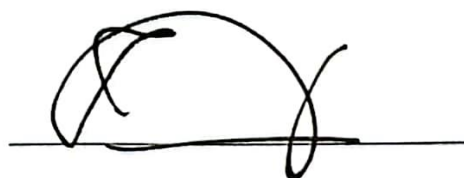
Anggota Komisi  
(Angka Priatna, SE., MM.)



11/6-24

Diketahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA.)



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS  
KETENAGAKERJAAN BOGOR KOTA**

**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

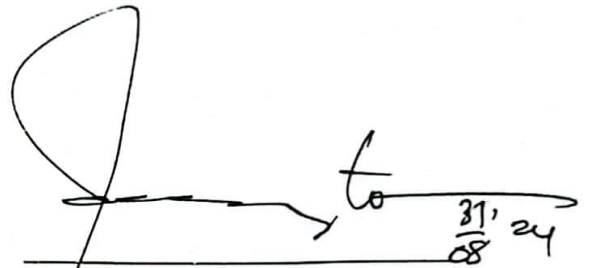
Pada hari : Rabu, 17 Juli 2024

Faris Farhan  
021120017

Disetujui,


Ketua Penguji Sidang

(Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., MM, CA)




to 31/8/24

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Herdiyana., SE., MM.)



5/5/24.

Anggota Komisi  
(Angka Priatna, SE., MM.)



31/8-24

## LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Peneliti yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Faris Farhan

NPM : 021120017

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya peneliti dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini peneliti melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis peneliti kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2024



Faris Farhan  
021120017

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang No. 28 Tahun 2014**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

FARIS FARHAN, 021120017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Di bawah bimbingan HERDIYANA dan ANGKA PRIATNA. 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan menggunakan metode penelitian explanatory survey. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berjumlah 42 orang. Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder serta jenis data berupa data kuantitatif.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jawaban yang diukur dengan skala likert. Metode pengolahan data/ analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji hipotesis (t & f), koefisien determinasi dan analisis regresi linear berganda yang dibantu dengan program SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) nilai signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $0,003 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-3,224 < -2,022$  nilai t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Pada hasil uji parsial (t) nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $0,003 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,140 >$  nilai t tabel  $2,022$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Adapun hasil uji F untuk pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $9,875 >$  nilai f tabel  $3,24$ . Maka terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi yaitu nilai koefisien R square sebesar  $0,336$ . Hal ini berarti  $33,6\%$  variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya  $66,4\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani karena atas rahmat-Nya penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota“. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Superhero dan panutanku, Ayahanda H. Majid Abdullah. Terimakasih telah berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku kuliah, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan dan harapan hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi nya.
2. Pintu surgaku, Ibunda Siti Khodijah. Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program study penulis, beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai di bangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi serta do'a yang beliau berikan hingga penulis mampu bertahan sampai tahap ini.
3. Untuk adikku, Muhamad Irsyad Apriyajid. Terimakasih sudah menjadi *Mood Booster* dan menjadi alasan penulis untuk menjadi kakak yang terbaik. Dan untuk kakakku, Irma Rahmawati, SE. terimakasih atas semangat dan dukungan, berkat dirimu penulis termotivasi agar bisa menjadi lebih baik darimu dan menjadi orang yang paling bisa di andalkan di dalam keluarga.
4. Bapak Prof. Dr.rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
5. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME. Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM. selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Bapak Dr. Herdiyana, S.E.,MM. selaku ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan waktu, ilmu dan bimbingan serta pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan baik.



10. Bapak Angka Priatna S.E.,M.M., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan idenya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
11. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E. M.M., selaku Dosen Wali yang telah membantu mulai dari awal semester hingga saat ini.
12. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
13. Kepada sahabat tercinta yang selalu menemani dan bersedia menjadi tempat berkeluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman Manajemen kelas A 2020 yang banyak memberikan bantuan, semangat dan pembelajaran bagi penulis.
15. Teman-teman Manajemen angkatan 2020 yang memberikan pengalaman dan keceriaan terhadap penulis.
16. Semua pihak yang membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi.
17. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for just being me at all time.*

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini masih banyak sekali kekurangan, terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga kekurangan tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penulis.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, Juli 2024

Faris Farhan  
021120017

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	10
1.3 Rumusan Masalah .....	10
1.4 Tujuan Penelitian .....	10
1.5 Kegunaan Penelitian .....	11
1.5.1 Kegunaan Teoritis .....	11
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	11
<b>BAB II</b> .....	<b>12</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia .....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Beban Kerja .....	17
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	17
2.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	18
2.2.3 Indikator Beban Kerja .....	20
2.3 Lingkungan Kerja.....	21
2.3.1 Pegertian Lingkungan Kerja.....	21
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	22
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	24
2.4 Kinerja .....	26
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	26
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.4.3 Indikator Kinerja .....	29
2.5 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran .....	31
2.5.1 Penelitian Terdahulu.....	31

2.5.2 Kerangka Pemikiran .....	35
2.5.3 Hipotesis Penelitian .....	37
<b>BAB III .....</b>	<b>38</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	38
3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian .....	38
3.3.1 Jenis Data .....	38
3.3.2 Sumber Data penelitian .....	38
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	39
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	42
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	42
3.7 Uji Instrumen .....	43
3.7.1 Uji Validitas Data.....	43
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	46
3.8 Metode Pengolahan/Analisis data .....	48
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	48
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	48
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.9 Uji Hipotesis .....	50
3.8.6 Koefisien Determinasi ( <i>R<sup>2</sup></i> ) .....	52
<b>BAB IV.....</b>	<b>53</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	53
4.1.1 Sejarah BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota .....	53
4.1.2. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.....	54
4.1.3. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota .....	55
4.2 Analisa Data .....	58
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	58
4.2.2. Uji Asumsi Klasik .....	92
4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	95
4.3. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian .....	99
4.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	99
4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	100
4.4.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	100

<b>BAB V .....</b>	<b>102</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>102</b>
5.1 Simpulan .....	102
5.2 Saran .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>103</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>106</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota .....	2
Tabel 1. 2 Laporan Penilaian Akhir Tahun KPI (Key Performance Indicator).....	3
Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-Survei Beban Kerja .....	6
Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-survei Lingkungan Kerja .....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel.....	39
Tabel 3. 2 Skala lickert untuk variabel X (Beban Kerja & Lingkungan Kerja) .....	42
Tabel 3. 3 Skala Lickert untuk Variabel Y (Kinerja).....	43
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas .....	44
Tabel 3. 5 Kriteria Uji Reliabilitas .....	47
Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas Beban Kerja.....	47
Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	47
Tabel 3. 10 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden .....	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	61
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya merasa target yang diberikan terlalu membebani” .....	63
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa target yang diberikan terlalu banyak” .....	63
Tabel 4. 7 Tanggapan respponden mengenai “Saya Mendapatkan Dan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tingkat Kesulitan Yang Tinggi” .....	64
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai "Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya" .....	64
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai "Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih fokus" .....	65
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu" .....	66
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai "Saya masih menyelesaikan pekerjaan pada jam istirahat/ jam pulang" .....	66
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai "Saya merasa strandar pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan" .....	67
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai "Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya" .....	67
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai "Saya merasa standar pekerrjaan yang diberikan membuat saya lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan" .....	68
Tabel 4. 15 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja .....	69
Tabel 4. 16 Distribusi Frekuensi Beban Kerja.....	70
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai "Penerangan di tempat kerja sudah baik" .....	71
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai "Penerangan di ruang kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan" .....	71
Tabel 4. 19 Tanggapanam Responden Mengenai "Pencahayaannya ditempat kerja saya tidak menyilaukan" .....	72

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai "Ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik" .....	72
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai "Kondisi udara di tempat kerja memberikan kenyamanan" .....	73
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai "Pendingin udara bekerja dengan baik" .....	74
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden mengenai "Warna dalam ruangan tidak mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan" .....	74
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Berdasarkan "Penggunaan warna pada ruangan menjauhkan karyawan dari rasa bosan" .....	75
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai "Kebisingan dari luar terdengar hingga kedalam kantor" .....	75
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai "Harus memakai alat kedap suara pada ruangan" .....	76
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai "Suara bising membuat saya tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan" .....	77
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai "Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik" .....	77
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai "Kantor dijaga oleh CCTV keamanan" .....	78
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai "Adanya jaminan keselamatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan" .....	78
Tabel 4. 31 Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	79
Tabel 4. 32 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja .....	80
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan" .....	81
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik" .....	81
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan strandar pekerjaan yang ditetapkan" .....	82
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja" .....	83
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lebih cepat" .....	83
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektifitas" .....	84
Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan" .....	84
Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan melaksakan tugas dengan rasa tanggung jawab" .....	85
Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan" .....	86
Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Mengenai "Tingkat kerjasama dengan karyawan lainnya baik" .....	86
Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai "Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik" .....	87
Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan" .....	87

Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan" .....	88
Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan" .....	89
Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan menetapkan metode baru dalam bekerja" .....	89
Tabel 4. 48 Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	90
Tabel 4. 49 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan .....	91
Tabel 4. 50 Hasil Uji Normalitas.....	92
Tabel 4. 51 Hasil Uji Multikolinieritas .....	93
Tabel 4. 52 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Spearman rho) .....	94
Tabel 4. 53 Hasil Uji Analisis regresi Linear Berganda .....	95
Tabel 4. 54 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	96
Tabel 4. 55 Hasil Uji T ( Parsial) .....	96
Tabel 4. 56 Hasil Uji F (Simultan) .....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian .....	37
Gambar 3. 1 Curva Distribusi Uji T .....	51
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.....	55
Gambar 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Gambar 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	60
Gambar 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
Gambar 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Gambar 4. 7 Daerah Penolakan H0 Beban Kerja .....	97
Gambar 4. 8 Daerah Penolakan H0 Lingkungan Kerja .....	97
Gambar 4. 9 Daerah Penolakan Uji F.....	98



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan individu yang memiliki peran dan kontribusi penting dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset perusahaan yang memiliki peran sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi dalam sebuah perusahaan yang penting dalam menjaga kesinambungan survive perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal yang menjadi menjadi tolak ukur pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti sumber daya manusia menjadi komponen yang memainkan peran penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang memberikan kontribusi maksimal, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan asuransi bukan saja dilihat berdasarkan jumlah aset yang melimpah atau modernisasi teknologi pelayanan, namun juga dilihat berdasarkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dalam melaksanakan pelayanan kepada peserta asuransinya.

Selama lima tahun terakhir tren Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) secara rata-rata terus mengalami kenaikan. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, jumlah klaim JKK pada tahun 2019 tercatat 182.835 kasus. selanjutnya jumlah klaim JKK konsisten naik 221.740 klaim pada 2020 dan 234.370 klaim pada 2021. Lantas pada 2022 jumlahnya naik lagi menjadi 297.725 klaim. dan terus mengalami peningkatan lagi pada Januari-November 2023 mencapai 360.635 kasus. Tren peningkatan juga terjadi pada jumlah klaim JKJ. Jumlah klaim JKJ pada 2019 mencapai 31.324 kasus. Jumlah klaim selanjutnya naik menjadi 32.094 klaim pada 2020 dan 104.769 klaim pada 2021. Pada 2022, tercatat 103.349 klaim. Sepanjang Januari-November 2023, jumlah klaim melonjak menjadi 121.531 kasus. (2024, Bpjsketenagakerjaan.go.id.)

Berdasarkan fenomena tersebut suatu perusahaan asuransi perlu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dengan tujuan agar dapat memaksimalkan peluang dan menghasilkan kerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya perhatian khusus oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan, tanpa adanya kinerja karyawan yang diatur serta dikelola dengan baik maka tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan juga akan sulit untuk dicapai.

Menurut Kasmir (2020) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Sinambela (2018) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota) merupakan badan hukum publik yang mempunyai misi melindungi seluruh pegawai melalui empat program jaminan sosial ketenagakerjaan. Karena risiko sosial ekonomi dapat menimpa siapa saja, dimana saja, kapan saja, termasuk perlindungan dan kenyamanan seperti kecelakaan kerja, sakit, kematian, pensiun, dan lain sebagainya, maka jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota mempunyai visi menjadi lembaga penyelenggara jaminan sosial yang mengharumkan nama bangsa, dapat dipercaya, mempunyai tata kelola yang baik, serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki indikator kerja yang sesuai dengan tugas masing-masing bidang atau divisi, diantaranya yaitu :

Tabel 1. 1 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Bidang/ Divisi	Indikator	Uraian
Kepesertaan	Keuangan	Meningkatkan Manajemen iuran
	Pelanggan	Meningkatkan kepesertaan untuk mencapai <i>universal coverage</i>
	Internal Proses	Meningkatkan manajemen kepesertaan melalui strategi intensifikasi
		Data yang berkualitas
		Meningkatkan manajemen kepesertaan melalui strategi ekstensifikasi
	Meningkatkan manajemen kepesertaan melalui strategi intensifikasi	
Pembelajaran dan pertumbuhan	Meningkatkan Kompetensi SDM	
Pelayanan	Pelanggan	Meningkatkan kulaitas layanan untuk mewujudkan <i>trust</i> peserta
	Internal Proses	Member <i>experience &amp;</i> program benefit
		Digitalisasi dan efisiensi proses jaminan sosial
		Layanan pengaduan yang efektif dan terintegrasi
	Meningkatkan manajemen layanan manfaat	
Pembelajaran dan pertumbuhan	Meningkatkan kompetensi SDM	
Keuangan	Pelanggan	Tingkat kepuasan peserta terkait pelayanan keuangan yang diberikan
		Kecepatan respon terkait pertanyaan atau keluhan peserta tentang masalah keuangan

Bidang/ Divisi	Indikator	Uraian
	Keuangan	Kepatuhan pada SLA ( <i>Service Level Agreement</i> )
		Efisiensi biaya operasional
		Pencapaian target pendapatan
	Internal Proses	Pengelolaan dana
		Kepatuhan proses keuangan
		Kecepatan proses transaksi
		Akurasi pembukuan
	Pembelajaran dan pertumbuhan	Pengelolaan risiko keuangan
		Meningkatkan kompetensi SDM
	Umum/ SDM	Internal Proses
Ketepatan laporan arsip unit kerja sesuai SLA		
Persentase kesediaan dokumen sesuai SLA		
CSI tatakelola arsip		
Persentase kacab yang nilai pengelolaan arsip >70		
Jumlah inovasi yang terimplementasi		
Pembelajaran dan pertumbuhan		Meningkatkan kompetensi SDM

Sumber : Data sekunder, BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Adapun data sekunder BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dalam melakukan penilaian kinerja karyawan menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*) diatas, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. 2 Laporan Penilaian Akhir Tahun KPI (*Key Performance Indicator*)

BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Periode 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Sangat Kurang 1-2,5	Kurang 2,5-3	Baik 3-4	Memuaskan 4-4,5	Sangat Memuaskan 4,5-5,5
1	2020	43	0	0	1	3	39
2	2021	43	1	6	26	9	1
3	2022	42	2	2	24	12	2

Sumber : Data sekunder, BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas mengenai Indikator Kinerja Individu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dapat diketahui bahwa pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 43 karyawan, terdapat 39 karyawan yang mendapatkan nilai sangat memuaskan, 3 karyawan mendapatkan nilai memuaskan, 1 karyawan mendapatkan nilai baik dan tidak adanya karyawan yang mendapatkan nilai kurang serta sangat kurang. Sedangkan pada tahun 2021 dengan jumlah 43 karyawan terdapat

1 karyawan yang mendapatkan nilai sangat memuaskan, 9 karyawan yang mendapatkan nilai memuaskan, 26 karyawan yang mendapatkan nilai baik, 6 karyawan yang mendapatkan nilai kurang, dan 1 karyawan yang mendapatkan nilai sangat kurang. Pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 42 karyawan, terdapat 2 karyawan yang mendapatkan nilai sangat memuaskan, 12 karyawan yang mendapatkan nilai memuaskan, 24 karyawan yang mendapatkan nilai baik, 2 karyawan yang mendapatkan nilai kurang, dan 2 karyawan yang mendapatkan nilai sangat kurang. Dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota adanya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, serta tidak adanya penambahan sumber daya manusia dari tahun 2020 sampai dengan 2022, bahkan adanya pengurangan 1 orang karyawan pada tahun 2022.

Kinerja karyawan berhubungan satu sama lain dengan beban kerja, karena dalam pemberian posisi yang tepat pada karyawan suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Jika dalam organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus (Neksen et al., 2021).

Menurut Yusuf dalam Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018: 25) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Wahyuningsih dalam Yulianti, P., et al (2022), Beban kerja adalah salah satu pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan dengan tingkat waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan, sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Beban kerja terbagi menjadi 3 diantaranya yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Rolos et al.,2018). Beban kerja yang berat atau ringan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang sedikit atau terlalu ringan berdampak pada kelebihan tenaga kerja, kelebihan tersebut menyebabkan perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan terjadinya inefisiensi biaya. Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas karyawan yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik karyawan bahkan psikologis karyawan, dan karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah.

Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan. Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan karyawan akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

Menurut Putra dalam Rolos et al., (2018 : 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

- 1) Target yang Harus Dicapai :  
Pendapat pribadi tentang ruang lingkup tugas yang diberikan kepadanya untuk menyelesaikan pekerjaannya. pendapat tentang tugas-tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi Pekerjaan :  
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, seperti bagaimana mereka bereaksi terhadap keadaan yang tidak terduga seperti bekerja melebihi waktu yang ditentukan.
- 3) Penggunaan Waktu :  
Waktu kerja, sering dikenal sebagai waktu standar atau waktu dasar, adalah periode waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan
- 4) Standar Pekerjaan :  
Persepsi yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, seperti emosi yang muncul akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Penulis melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana beban kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Hasil dari presurvey dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-Survei Beban Kerja

No	Pernyataan	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)
1.	Target yang harus dicapai		
	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	11	9
2.	Kondisi Pekerjaan		
	Tugas yang diberikan terkadang mendadak dengan jangka waktu yang singkat	16	4
3.	Penggunaan Waktu		
	Saya masih menyelesaikan pekerjaan saat jam istirahat/ jam pulang	14	6
4.	Standar Pekerjaan		
	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera di selesaikan	18	2

Sumber : Hasil Pra-survei, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan pertama hasil pra survei terdapat 11 orang karyawan menyatakan setuju bahwa target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi, dan 9 orang karyawan menyatakan sebaliknya. Pada pernyataan kedua terdapat 16 orang karyawan menyatakan setuju bahwa tugas yang diberikan terkadang mendadak dengan jangka waktu yang singkat, dan 4 orang karyawan menyatakan sebaliknya. Pada pernyataan ketiga terdapat 14 karyawan yang menyatakan setuju bahwa mereka masih menyelesaikan pekerjaan pada saat jam istirahat dan jam pulang, dan terdapat 6 orang karyawan menyatakan sebaliknya. Pada pernyataan ke empat terdapat 18 karyawan yang menyatakan setuju bahwa mereka menerima banyak pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya, dan 2 orang karyawan menyatakan sebaliknya.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa hampir semua dari karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya dan dimana pekerjaan tersebut memiliki target yang terlalu tinggi. Selain itu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota juga kerap kali mendapatkan tugas yang mendadak dengan jangka waktu yang relatif singkat, serta masih adanya karyawan yang menyelesaikan tugas pada saat jam istirahat maupun jam pulang. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa beban kerja karyawan yang terdapat di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota relatif tinggi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2020) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Sedangkan menurut Afandi

(2018), mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alatperlengkapan kerja.

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja karyawan yang juga baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu sangat penting bagi perusahaan memperhatikan lingkungan kerja untuk memberikan kenyamanan bagi para karyawan serta membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator-indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya  
Produktifitas karyawan akan meningkat bila terdapat pencahayaan atau cahaya yang tepat yang memancar karena memungkinkan pekerja bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan menghindari ketegangan mata.
2. Warna  
Produktivitas karyawan di tempat kerja dapat ditingkatkan secara signifikan dengan menggunakan warna, terutama dalam hal pewarnaan dinding dan peralatan lainnya.
3. Sirkulasi Udara  
Mengenai faktor sirkulasi udara ini yang sering kali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Tingkat Kebisingan  
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya memakai alat kedap suara pada ruangan untuk menghindari suara bising yang berasal dari dalam maupun dari luar kantor.
5. Keamanan di Tempat Kerja  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Penulis melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana lingkungan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Hasil dari prasurvei dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Divisi							
		Umum (SDM)		Keuangan		Kepesertaan		Pelayanan	
		Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)
1.	Penerangan atau cahaya								
	Penerangan di tempat kerja sudah memadai	2	0	0	2	10	1	5	0
2.	Warna								
	Pewarnaan yang digunakan sudah sesuai dengan kondisi ruangan	2	0	2	0	10	1	5	0
3.	Sirkulasi Udara								
	Sirkulasi & Suhu udara di tempat kerja sudah cukup baik	2	0	2	0	8	3	5	0
4.	Tingkat Kebisingan								
	Tempat kerja jauh dari kebisingan	2	0	2	0	3	8	2	3
5.	Keamanan ditempat kerja								
	Keamanan di tempat kerja sudah baik	2	0	2	0	11	0	5	0

Sumber : Hasil Pra-survei , 2023

Keterangan : Jumlah karyawan yang mengisi pra-survei lingkungan kerja

- Umum ( SDM ) : 2 orang
- Keuangan : 2 orang
- Kepesertaan : 11 orang
- Pelayanan : 5 orang

Total : 20 orang

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dan hasil observasi langsung yang penulis lakukan terhadap lingkungan kerja di perusahaan tersebut, dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama dan kedua terdapat 2 orang karyawan dibidang SDM, 2 orang karyawan dibidang keuangan, 10 orang karyawan dibidang kepesertaan, 5 orang karyawan dibidang pelayanan menyatakan setuju, dan 1 orang karyawan di bidang kepesertaan menyatakan tidak setuju, yang artinya pewarnaan dan penerangan cahaya masuk kedalam kondisi baik, karena warna cat ruangan dan lampu sudah sesuai untuk



mempermudah dan membantu ketelitian para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Pada pernyataan ketiga terdapat 2 orang karyawan dibidang SDM, 2 orang karyawan dibidang keuangan, 8 orang karyawan dibidang kepesertaan, 5 orang karyawan dibidang pelayanan menyatakan setuju, dan 3 orang karyawan di bidang kepesertaan menyatakan tidak setuju, yang artinya temperatur atau suhu ruangan di ruang kerja BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dengan kondisi baik, karena ruang kerja di fasilitasi dengan adanya AC yang berfungsi sebagai pendingin ruangan, hingga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Pada pernyataan ke empat terdapat 2 orang karyawan dibidang SDM, 2 orang karyawan dibidang keuangan, 3 orang karyawan dibidang kepesertaan, 2 orang karyawan dibidang pelayanan menyatakan setuju, dan 8 orang karyawan dibidang kepesertaan, serta 3 orang karyawan dibidang pelayanan menyatakan tidak setuju, yang artinya tingkat kebisingan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dengan kondisi yang kurang baik. Kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota terletak tepat di dekat jalan raya atau jalan utama yang biasa dilewati oleh berbagai macam kendaraan seperti motor, mobil, dan bus sehingga menimbulkan suara-suara bising yang masuk kedalam tempat kerja, dan membuat kurangnya konsentrasi pada saat bekerja. terutama pada ruangan kepesertaan yang bersebelahan dengan ruangan pelayanan dan tidak difasilitasi dengan alat kedap suara.

Pada pernyataan kelima terdapat 2 orang karyawan dibidang SDM, 2 orang karyawan dibidang keuangan, 11 orang karyawan dibidang kepesertaan, dan 5 orang karyawan dibidang pelayanan menyatakan setuju, bahwa keamanan lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memiliki kondisi yang baik, keamanan di kantor ini selalu dijaga oleh petugas dan dilengkapi fasilitas CCTV untuk memantau pergerakan setiap karyawan, serta setiap karyawan dapat terlindungi dengan baik dengan tujuan untuk tetap menjaga kenyamanan para karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan uraian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, penulis dapat menyimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana karyawan dapat bekerja secara optimal yang dimana pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan beban kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Banyaknya pekerjaan yang diberikan pada karyawan menyebabkan karyawan mengalami beban kerja yang menumpuk, sehingga menurunkan kualitas kerja dari karyawan tersebut.
2. Kondisi lingkungan kerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota kurang kondusif, karena tingkat kebisingan yang menimbulkan suara kendaraan terdengar sampai ke ruangan kerja hingga mengganggu konsentrasi saat bekerja.
3. Terjadinya penurunan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Akademis**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis sehingga menambah ilmu, wawasan serta pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

#### **2. Bagi Pembaca**

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca sehingga menambah ilmu, wawasan serta pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di terima sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi serta masukan yang positif dan menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia**

Salah satu sumber daya suatu instansi atau perusahaan yang melibatkan setiap orang dalam mengerjakan tugas adalah manajemen sumber daya manusia. Secara umum, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Tujuan dari adanya divisi sumber daya manusia adalah untuk memenuhi tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan berkonsentrasi pada perekrutan, pengelolaan, dan pengarahan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2021) adalah ilmu dan seni pengelolaan tanggung jawab dan hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung terwujudnya tujuan bisnis, tenaga kerja, dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Dessler (2020) *Human Resource Management is the process of acquiring, training, assessing, and compensating employees, as well as paying attention to work relations, health and safety, and justice issues.*

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja.

##### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2020) mengemukakan fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses mempertimbangkan bagaimana tenaga kerja dapat melayani kebutuhan bisnis dengan sebaik-baiknya dan membantu mencapai tujuannya dengan menjadi efektif dan efisien dalam memenuhi tuntutan tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses menertibkan pekerja melalui pembuatan bagan perusahaan yang menunjukkan pendelegasian wewenang, integrasi, koordinasi, dan pembagian kerja

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah tindakan memberi instruksi kepada anggota staf agar mereka berkolaborasi dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan perusahaan atau instansi dan bekerja sesuai dengan rencana yang di tentukan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin, yang juga penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena tanpa adanya kedisiplinan maka akan lebih sulit mencapai target yang di inginkan.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan.

Menurut Kasmir (2020) fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Analisis Jabatan (*Job Analisis*)

Analisis jabatan merupakan fungsi utama dalam sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus di sediakan, baik sekarang maupun untuk masa yang akan datang.
3. Penarikan Karyawan/Karyawan (*Recruitment*)

Langkah ini dilakukan setelah dilakukan perencanaan tenaga kerja, sehingga kita tahu berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berikut kualifikasinya. Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.
4. Seleksi (*Selection*)

Seleksi dapat dimulai dari seleksi surat lamaran, yaitu dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada surat lamaran. Tujuan seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Tujuan lainnya adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Pelatihan memiliki dua tujuan, yaitu menyesuaikan karyawan baru dengan tempat kerja baru dan mengembangkan keterampilan apa pun yang mungkin mereka perlukan. Penting bagi pekerja, terutama bagi karyawan lama, untuk berkembang secara pribadi melalui pelatihan, kemajuan, dan perubahan pekerjaan. Tujuannya agar pekerja dapat memperluas tanggung jawabnya atau mengembangkan keahlian baru agar memiliki talenta yang lebih besar.
6. Evaluasi kinerja (*Performance Evaluation*)

Hasil kerja atau kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja dilihat dari kinerja yang diperoleh apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum.
7. Kompensasi  
Kompensasi adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya.
8. Jenjang karier (*Career Path*)

Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karier karyawan dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi) atau dirotasi (dipindah pada jabatan yang sama).

9. Keselamatan dan kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan dan kesehatan merupakan fungsi MSDM yang juga penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan selama aktivitas karyawan bekerja. Dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan harus mengutamakan keselamatan dirinya dan tentunya juga keselamatan harta (aset) perusahaan. Demikian juga kesehatan kerja, berhubungan dengan kondisi si pekerja dan kondisi di lingkungan kerja.

10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Tujuan hubungan industrial atau perburuhan sebagai salah satu fungsi MSDM adalah memediasi konflik antara manajemen dan karyawan dengan mewakili kepentingan dan tujuan masing-masing. Salah satu tujuan dari hubungan industrial/tenaga kerja adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Jadi tujuan lainnya adalah agar perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap karyawan dan sebaliknya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah dibuat.

11. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh sejumlah faktor yang disebabkan oleh manusia atau alam, antara lain usia pensiun yang semakin dekat, permohonan pengunduran diri karena alasan pribadi, dan kesalahan yang berujung pada pemecatan.

Sedangkan menurut Larasati (2018) Mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (Merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
  - b. Pengorganisasian (Mengorganisir semua tenaga kerja)
  - c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
  - d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan SDM (penarikan, seleksi, orientasi, penempatan)
  - b. Pengembangan (pendidikan dan latihan)
  - c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
  - d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan)
  - e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
  - f. Kedisiplinan (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu).

Berdasarkan teori dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, analisis jabatan, dan evaluasi kinerja. Sedangkan fungsi operasional terdiri dari pengadaan SDM, pengembangan, kompensasi dan proteksi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan hubungan industrial.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2020) tujuan dari manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga sebagai penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi.

Sedangkan menurut Larasati (2018) tujuan umum Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer agar dapat mengelola secara lebih efektif. Ada 4 tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah tujuan yang mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitas dalam organisasi.



Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan,
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang berada di suatu organisasi atau perusahaan yang meliputi tujuan organisasional untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, tujuan fungsional untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta tujuan individual yang diharapkan bisa memuaskan kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu terdapat pula tujuan sosial sehingga perusahaan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan oleh perusahaan.

## **2.2 Beban Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja mempunyai beberapa teori atau definisi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Koesomowidjojo (2017) “Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan”. Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja terlalu berat atau kemampuan fisik karyawan terlalu lemah, hal ini dapat menyebabkan gangguan kesehatan atau penyakit akibat pekerjaan.

Menurut Tarwaka dalam Sembiring J.M (2022).“ Beban kerja adalah sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi atau pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Wahyuningsih dalam Yulianti, P., et al (2022). Beban kerja adalah salah satu pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan dengan tingkat waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan, sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan beberapa uraian pengertian beban kerja yang telah disampaikan maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam volume dan waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### **2.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Rodahl dalam Antonius Rino Vanchapo, (2020) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal, antara lain:

1. Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik  
Tugas yang bersifat fisik mencakup banyaknya pekerjaan, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, beban kerja yang dipikul, Sementara itu, tugas yang bersifat mental meliputi kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab, emosi pekerjaan, dan aspek lainnya.
  - b. Organisasi kerja  
Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.
  - c. Lingkungan kerja  
Faktor ini meliputi tipe dan lokasi rumah sakit, lay out keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medis atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.
2. Faktor Internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Koesomowidjojo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Faktor Internal  
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dan reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan, atau persepsi (faktor psikis).

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti : lingkungan kerja, tugas-tugas fisik dan organisasi kerja.

Menurut Budiassa (2021), ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yakni:

### 1. Faktor eksternal:

Faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja (dikenal sebagai "*wringstressor*") meliputi: (1) Tugas fisik yang melibatkan situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja. Selain itu, faktor ini juga mencakup tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diterima, dan tingkat tanggung jawab pekerjaan; (2) Organisasi kerja, termasuk aspek masa kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenang; (3) Lingkungan kerja yang mencakup lingkungan fisik, biologis, dan psikologis di tempat kerja.

### 2. Faktor internal:

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai reaksi terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh ini disebut sebagai "*strain*" dan tingkat beratnya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal mencakup: (1) Faktor somatik, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan; (2) Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi,

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik yang melibatkan situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja. Organisasi kerja, termasuk aspek masa kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi. Serta lingkungan kerja yang mencakup lingkungan fisik, biologis, dan psikologis di tempat kerja. Faktor lain adalah faktor internal, faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### 2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam Rolos et al., (2018) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

- 1) Target yang Harus Dicapai :  
persepsi seorang karyawan tentang ruang lingkup tugas yang diberikan kepada mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. pendapat tentang tugas-tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi Pekerjaan :  
Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan tugas, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah diberikan
- 3) Penggunaan Waktu :  
Waktu yang digunakan dalam melaksakan tugas yang yang di berikan (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
- 4) Standar Pekerjaan :  
Persepsi yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, seperti emosi yang muncul akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Koesmowidjojo (2017), indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan  
Kondisi pekerjaan yang dimaksud yaitu bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja  
Beban kerja karyawan tentunya akan berkurang bila waktu yang digunakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Namun, ada kalanya sebuah perusahaan tidak memiliki SOP atau menerapkan SOP secara tidak konsisten, sehingga penggunaan waktu kerja yang dialokasikan oleh pekerja berlebihan atau sangat terbatas..
3. Target yang harus dicapai  
Tentu saja beban kerja pegawai akan dipengaruhi langsung oleh tujuan kerja yang ditetapkan organisasi. Beban yang diterima dan dialami karyawan meningkat seiring dengan jumlah waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tertentu atau dengan adanya kesenjangan antara jumlah pekerjaan yang diberikan dan waktu yang diperlukan untuk memenuhi tujuan pelaksanaan.

Sedangkan menurut Budiasa (2021), indikator beban kerja yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Target yang harus dicapai  
Pandangan individu tentang seberapa besar target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pandangan ini mencakup persepsi mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.
- 2) Kondisi pekerjaan  
Termasuk pandangan individu tentang kondisi pekerjaan mereka, misalnya kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat selama proses pengerjaan dan kemampuan untuk mengatasi kejadian yang tak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan
- 3) Penggunaan waktu kerja  
Waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi atau pekerjaan;
- 4) Standar pekerjaan  
Persepsi individu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk perasaan yang muncul terkait dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas tentang indikator-indikator beban kerja menurut beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Maka daripada itu lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan kenyamanan bagi karyawannya.

Menurut Kasmir (2020) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2020) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alatperlengkapan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas yang diberikan kepada karyawan.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

#### **1. Faktor Lingkungan Fisik.**

Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

- a. Desain ruang kerja termasuk keseimbangan penataan dan tata letak peralatan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kenyamanan dan penampilan kerja karyawan.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

#### **2. Faktor Lingkungan Psikis.**

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, karyawan akan mengalami tekanan dan ketegangan akibat pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang sedikit, atau rasa tergesa-gesa dalam menyelesaikan tugas, sehingga akan menimbulkan hasil yang kurang maksimal.

- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana kerja dan kurangnya *feed back* terhadap pekerja.
- c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya tujuan yang ingin di capai, misalnya ekspektasi perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, Ini terjadi ketika para karyawan bersaing satu sama lain untuk mencapai tujuan yang sama. Ketidaksepakatan ini mungkin berdampak buruk pada komunikasi, sehingga mengarah pada persahabatan daripada kerja sama dan kolaborasi. Sementara itu, ketersediaan inisiatif konstruktif untuk mengatasi gangguan di tempat kerja, seperti persaingan, masalah status, dan perbedaan individu, mempunyai dampak yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya  
Pencahayaannya atau penerangan sangat penting untuk diperhatikan karena dengan adanya penerangan yang cukup dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Temperatur  
Suhu di ruang kerja perlu diatur karena suhu yang berlebihan akan menyebabkan suhu tubuh dapat berubah dan tidak stabil.
3. Sirkulasi Udara  
Sirkulasi udara yang baik adalah memberikan ventilasi udara yang cukup untuk memperlancar pertukaran udara yang masuk ke dalam ruang kerja.
4. Kebisingan  
kebisingan di tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan sehingga tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja karena kebisingan dapat mengganggu pendengaran karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman pada saat bekerja.
5. Keamanan  
Keamanan di tempat kerja sangatlah penting karena dengan adanya keamanan karyawan merasa terjamin keselamatannya pada saat bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu meliputi penerangan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan dan keamanan di tempat kerja. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan juga dapat dikategorikan menjadi lingkungan kerja fisik yang terdiri dari rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja dan tingkat visual privacy dan acoustical privacy. Kemudian lingkungan kerja psikis yang terdiri dari pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan dalam segala bentuk, dan perselisihan antara pribadi dan kelompok. Apabila perusahaan memerhatikan lingkungan kerjanya hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan tersebut dapat lebih mudah mencapai tujuannya.

### **2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator-indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya  
Produktivitas karyawan akan meningkat bila terdapat penerangan atau cahaya yang cukup, karena memungkinkan pekerja bekerja lebih cepat, lebih sedikit melakukan kesalahan, dan terhindar dari ketegangan mata.
2. Warna  
Produktivitas karyawan di tempat kerja dapat ditingkatkan secara signifikan dengan menggunakan warna, terutama dalam hal pewarnaan dinding dan peralatan lainnya.
3. Sirkulasi Udara  
Faktor sirkulasi udara sering kali dipengaruhi oleh suhu dan kadar air udara.
4. Tingkat Kebisingan  
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya memakai alat kedap suara pada ruangan untuk menghindari suara bising yang berasal dari dalam maupun dari luar kantor.
5. Keamanan di Tempat Kerja  
Keselamatan kerja harus mendapat perhatian khusus guna menjaga lokasi dan lingkungan kerja tetap aman. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu dikenali.

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Pencahayaan  
Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.



- b. Udara  
Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Maka dari itu sirkulasi pada ruang kerja harus memberikan kenyamanan.
  - c. Tata letak ruang  
Tata letak ruang kerja yang baik akan semakin mendorong kenyamanan karyawan dalam bekerja.
  - d. Dekorasi  
Dekorasi mencakup perencanaan warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi juga berkaitan dengan cara menata tata letak, skema warna, perlengkapan dan lain sebagainya untuk bekerja.
  - e. Kebisingan  
Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka Karena pekerjaan menuntut fokus, kebisingan harus diminimalkan agar tugas dapat diselesaikan dengan cepat dan meningkatkan produktivitas.
  - f. Fasilitas  
Untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang ada di organisasi, karyawan sangat membutuhkan fasilitas organisasi. Salah satu faktor yang membantu proses bekerja lebih lancar adalah ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, meskipun tidak baru.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik
- a. Hubungan dengan pimpinan  
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
  - b. Hubungan sesama rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Hanaysha (2016) yaitu :

1. Fasilitas (*The facilities to do work*), fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan
2. Kenyamanan (*Comfortable workplace*), lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan
3. Keamanan (*Safety*), berada dalam keadaan aman dan tentram
4. Kebisingan (*Absence of noise*), lingkungan kerja tidak bising

Berdasarkan uraian di atas tentang indikator-indikator lingkungan kerja menurut beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja di bagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan atau cahaya, warna, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keamanan di tempat kerja, tataletak, fasilitas dan dekorasi. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik terdiri dari hubungan dengan pemimpin dan hubungan sesama rekan kerja.

## **2.4 Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Kasmir (2020) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Sinambela (2018) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Affandi (2018), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok di dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab mereka, dengan tujuan pencapaian organisasi yang sesuai dengan aturan hukum, tanpa pelanggaran hukum, dan selaras dengan nilai moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

### **2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. **Kemampuan dan keahlian**

Kompetensi merujuk pada keterampilan dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Semakin tinggi kompetensi dan keahlian seseorang, semakin mungkin mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki tingkat kompetensi dan keahlian yang lebih tinggi cenderung memberikan kinerja yang lebih baik.

2. **Pengetahuan**

Seseorang yang memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang baik, dan sebaliknya. Artinya, pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan mempermudah seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan kurangnya pemahaman atau pengetahuan tentang pekerjaan dapat mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja  
Merupakan rancangan untuk memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan mereka. Artinya, akan lebih mudah melakukan suatu tugas secara efektif dan benar jika memiliki strategi yang baik.
4. Kepribadian  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi Kerja  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan  
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi  
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan
10. Lingkungan kerja  
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas  
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen  
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja  
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Affandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya Kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.

Menurut Harini, S. dalam (Agusti et.al. 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Beban kerja  
Frekuensi rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu
2. Lingkungan Kerja  
Kondisi lokasi tempat kerja

Menurut Wirawan dalam Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah, (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi, berikut penjelasannya:

1. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat, pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. faktor internal organisasi atau perusahaan antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kinerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi atau perusahaan adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya terdiri dari tiga faktor, yaitu dari faktor internal karyawan seperti bakat, sifat pribadi, keadaan fisik, kejiwaan, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Faktor lingkungan internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kinerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja. lalu faktor eksternal organisasi seperti krisis ekonomi.

### **2.4.3 Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2020) terdapat 6 indikator dalam penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas  
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu  
Ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan. atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan suatu acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan  
Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
6. Hubungan antar karyawan  
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja  
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja  
Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Tanggung jawab  
Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama  
Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
5. Inisiatif.  
Inisiatif adalah kemampuan untuk mengambil langkah pertama dalam melakukan tindakan atau memulai suatu proyek.

Menurut Edison (2016) Indikator kinerja karyawan adalah:

1. Target  
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas  
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu  
Waktu Penyelesaian Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas  
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai indikator-indikator tersebut peneliti menyimpulkan bahwa karyawan yang baik adalah karyawan yang memenuhi kriteria indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Selain itu, karyawan yang ideal tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan kesamaan variabel yang diteliti, indikator, dan metode analisis, agar mengetahui perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & perbedaan
1.	Sitti Mahrumi, Hj. Naidah, Husnul Minasni, 2022. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng	Variabel X : Beban Kerja  Variabel Y : Kinerja	Variabel X Beban Kerja :  - Waktu kerja - Beban Mental - Beban fisik - Effort - Frustration level  Variabel Y : Kinerja :  - Ketepatan Waktu - Efektivitas - kemandirian	Analisis Regresi linear sederhana	Beban kerja dan berpengaruh neagatif terhadap kinerja karyawan Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng	Persamaan : variabel yang di teliti  Perbedaan:  Lokasi penelitian, tahun penelitian, Indikator, metode analisis, jumlah populasi, tempat penelitian.
2.	Sheren Tantian (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	Variabel X : Lingkungan Kerja  Variabel Y: Kinerja	Variabel X :  - Penerangan Atau Cahaya - Tempratur Atau Suhu Ruangan - Tata Letak Peralatan Kerja - Tingkat Kebisingan - Keamanan	Analisis Regresi linear sederhana	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memiliki	Persamaan : Variabel yang di teliti, lokasi penelitian, tempat penelitian.  Perbedaan: Jumlah variabel yang

No	Nama Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & perbedaan
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan Antar Karyawan</li> </ul> <p>Variabel Y</p> <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas Kerja</li> <li>- Kualitas Kerja</li> <li>- Waktu</li> <li>- Penekanan Biaya</li> <li>- Pengawasan</li> <li>- Hubungan antar karyawan</li> </ul>		pengaruh yang positif dan signifikan	diteliti, tahun penelitian, Indikator, metode analisis, jumlah populasi
3.	Sri Utami Angrayni (2021), Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Bengkalis	<p>Variabel X :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> </ol> <p>Variabel Y : Kinerja</p>	<p>Variabel X :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target yang harus dicapai</li> <li>- Kondisi pekerjaan</li> <li>- Standar Pekerjaan</li> </ul> </li> <li>2. Lingkungan Kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja Fisik</li> <li>- Lingkungan kerja Non fisik</li> </ul> </li> </ol> <p>Variabel Y : Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kualitas</li> <li>- kuantitas</li> </ul>	Analisis Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, Beban kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan	<p>Persamaan : Variabel yang diteliti, jumlah variabel, metode penelitian.</p> <p>Perbedaan: Tahun penelitian, lokasi penelitian, indikator, tempat penelitian, jumlah populasi.</p>



No	Nama Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & perbedaan
					terhadap Kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis.	
4.	Dian Asriani (2018), Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar.	Variabel X : 1. Beban Kerja 2. Lingkungan kerja  Variabel Y : Kinerja	Variabel X : 1. Beban Kerja - Target yang harus dicapai - Kondisi pekerjaan - Standar Pekerjaan  2. Lingkungan Kerja - Suasana Kerja - Fasilitas - Hubungan dengan rekan kerja  Variabel Y : Kinerja : - kualitas - kuantitas - Ketepatan waktu - Deskripsi pekerjaan	Analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas tenaga kerja kota makasar.	Persamaan : Variabel yang diteliti, jumlah variabel, metode penelitian.  Perbedaan: Tahun penelitian, lokasi penelitian, indikator, tempat penelitian, jumlah populasi
5.	Agung Gumelar (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap	Variabel X :  Lingkungan Kerja	Variabel X : 1. Suasana Kerja 2. Tersedianya fasilitas	Analisis regresi linier sederhana	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja	Persamaan : Variabel yang diteliti

No	Nama Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & perbedaan
	Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Jambi	Variabel Y: Kinerja	untuk karyawan 3. Hubungan dengan rekan kerja		terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Kota Jambi memiliki pengaruh yang signifikan	Perbedaan: Tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah variabel, indikator, metode penelitian, jumlah populasi.
6	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.	Variabel X : Beban Kerja  Variabel Y: Kinerja	Variabel X: - Target yang harus dicapai - Kondisi pekerjaan - Penggunaan waktu - Standar pekerjaan  Variabel Y: - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektivitas	Analisis regresi linear sederhana	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Persamaan : Variabel yang diteliti, indikator  Perbedaan: Lokasi penelitian, tahun penelitian, metode penelitian, jumlah variabel.

### **2.5.2 Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2018) Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

#### **1) Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja**

Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tarwaka dalam Sembiring, J.M. (2022) “Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”. Adanya beban kerja dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Rolos et al., (2018:20). Beban Kerja untuk karyawan pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat negatif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahrumi, S., et al. (2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng bahwa dalam penelitiannya menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

#### **2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mempunyai lingkungan kerja yang disesuaikan dengan kelangsungan kerja karyawan dan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Menurut Kasmir (2020) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Sedangkan menurut Afandi (2018), mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan,

pentilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja karyawan yang juga baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu sangat penting bagi perusahaan memperhatikan lingkungan kerja untuk memberikan kenyamanan bagi para karyawan serta membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

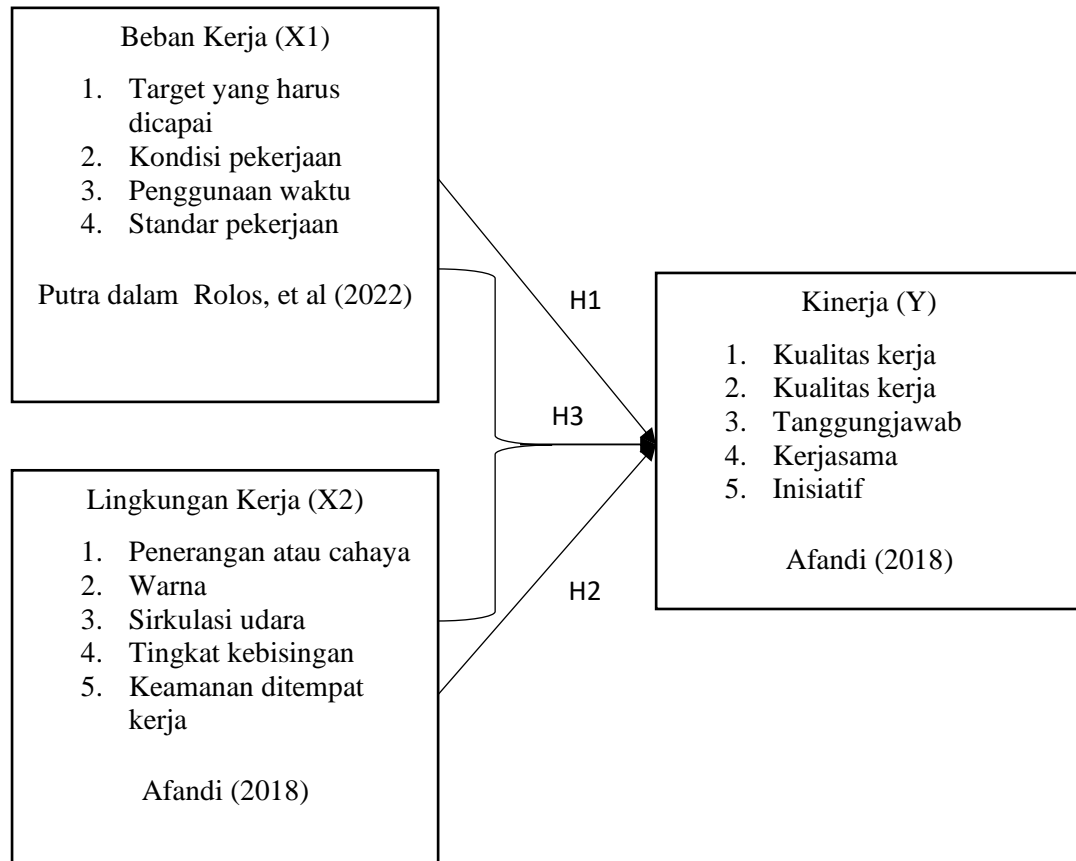
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sheren Tantian (2022), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota bahwa dalam penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

### **3) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja dan lingkungan kerja adalah dua hal yang saling berhubungan dimana dalam kesehariannya di dalam dunia kerja hal ini sering terjadi pada karyawan yang kondisi pekerjaannya dalam kondisi tekanan yang sangat tinggi, sehingga beban kerja dan lingkungan kerja saling berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan, menurut pendapat Riny Chandra (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan lingkungan kerja yang semakin tinggi akan membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman serta membuat karyawan lebih fokus untuk menyelesaikan tugas yang di berikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, kondisi seperti ini dapat dinilai positif oleh karyawan.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Utami Angrayni (2021), tentang Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Bengkalis bahwa dalam penelitiannya menunjukkan hasil Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis, Beban kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat membuat model pengaruh antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

### 2.5.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah pendapat atau opini yang kebenarannya masih diragukan dan masih harus diuji untuk membuktikan kebenarannya tersebut melalui sebuah percobaan. Hipotesis bersifat sementara atau dugaan awal. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Beban kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis verifikatif, dengan menggunakan metode penelitian Explanatory Survey. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya dilakukan untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

Objek pada penelitian ini adalah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel *Independent* serta Kinerja karyawan sebagai variabel *Dependent*. Unit analisis yang digunakan adalah individual, yaitu data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berjumlah 42 orang dan lokasi penelitian dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang beralamat di Jl. Pemuda No. 28, RT. 04/RW.02, Tanah Sereal, Kec. Tanah Sereal Kota Bogor, Jawa Barat 16161.

#### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data penelitian yang penulis gunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi: penilaian karyawan, jumlah karyawan, pra survey beban kerja, pra survey lingkungan kerja, survey beban kerja, survey lingkungan kerja, dan survey kinerja karyawan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .

##### **3.3.2 Sumber Data penelitian**

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis dalam perusahaan yang diteliti, dalam penelitian ini data primer yang diperoleh secara langsung melalui observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh melalui perusahaan yang berkaitan dan beberapa media lainnya yang menyediakan data yang berkaitan.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Beban kerja (Putra dalam Yulianti ,P., et al. 2022)	Target yang harus dicapai	1. Saya merasa target yang diberikan terlalu membebani	Ordinal
		2. Saya merasa target yang diberikan terlalu banyak	Ordinal
		3. Saya merasa target kerja yang diberikan terlalu sulit untuk dicapai	Ordinal
	Kondisi pekerjaan	1. Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	Ordinal
		2. Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	Ordinal
		3. Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih fokus	Ordinal
	Penggunaan waktu	1. Saya dapat menyelesaikan pkerjaan dengan tepat waktu	Ordinal
		2. Saya dapat menyesuaikan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		3. Saya masih menyelesaikan pekerjaan pada saat jam istirahat/jam pulang	Ordinal
	Standar pekerjaan	1. Saya merasa standar pekerjaan yang di berikan membuat saya lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		2. Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	Ordinal
		3. Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih efisien dalam	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		menyelesaikan pekerjaan	
Lingkungan Kerja (Afandi. 2018)	Penerangan atau Cahaya	1. Penerangan di tempat kerja sudah baik	Ordinal
		2. Penerangan diruang kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		3. Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan	Ordinal
	Sirkulasi Udara	1. Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik	Ordinal
		2. Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan	Ordinal
		3. Pendingin udara bekerja dengan baik.	Ordinal
	Warna	1. Warna dalam ruangan tidak mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
		2. Penggunaan warna pada ruang kerja menjauhkan karyawan dari rasa bosan	Ordinal
		3. Penggunaan warna pada ruangan memberikan kenyamanan	Ordinal
	Kebisingan	1. Kebisingan dari luar terdengar hingga kedalam kantor	Ordinal
		2. Harus memakai alat kedap suara pada ruangan	Ordinal
		3. Suara bising membuat saya tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	Keamanan	1. Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman dan aman	Ordinal
		2. Kantor dijaga oleh beberapa CCTV keamanan	Ordinal



Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		3. Adanya jaminan keselamatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
Kinerja (Mangkunegara. 2017)	Kualitas Kerja	1. Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal
		2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik	Ordinal
		3. Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan	Ordinal
	Kuantitas Kerja	1. Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja	Ordinal
		2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lebih cepat	Ordinal
		3. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektifitas	Ordinal
	Tanggungjawab	1. Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
		2. Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab	Ordinal
		3. Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan	Ordinal
	Kerjasama	1. Tingkat kerjasama dengan karyawan lainnya baik	Ordinal
		2. Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik	Ordinal
		3. Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan	Ordinal
	Inisiatif	1. Karyawan menunjukkan inisiatif dalam	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		melaksanakan pekerjaan	
		2. Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	Ordinal
		3. Karyawan menetapkan metode baru dalam bekerja	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel data responden pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berjumlah 42 karyawan untuk diteliti sebagai sampel. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2016) menyatakan bahwa “Peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi (disebut dengan sensus)”.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian di atas, maka pengumpulan data yang dikumpulkan adalah menggunakan metode primer dan sekunder. Berikut data yang diperlukan dalam penelitian ini:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang di peroleh oleh peneliti secara langsung tanpa perantara. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner penelitian ditujukan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala lickert. Menurut Sugiyono (2018) skala lickert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 2 Skala lickert untuk variabel X (Beban Kerja & Lingkungan Kerja)

Keterangan	Simbol	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Tabel 3. 3 Skala Lickert untuk Variabel Y (Kinerja)

Keterangan	Simbol	Nilai
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang-Kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber : Sugiyono (2018)

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, pengumpulan data sekunder dilakukan melalui buku, jurnal, situs website di internet, penelitian terdahulu serta penyedia data dari BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

## 3.7 Uji Instrumen

### 3.7.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data yang diperoleh dari suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2018), mengemukakan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai hasil perhitungan  $> r$  kritis pada tabel dan sebaliknya dengan  $\alpha = 0,05$ . Untuk mengukur nilai  $r$  maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r: \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- $r$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- $n$  = Jumlah Responden
- $y$  = Skor total instrumen
- $\sum x$  = Jumlah skor item
- $\sum y$  = Jumlah total skor jawaban
- $\sum xy$  = Jumlah dari hasil pengamatan X dan Y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor item
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor jawaban

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dapat dikatakan tidak valid.

Berikut adalah hasil olah data responden untuk uji validitas menggunakan program IBM SPSS 26, sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas

No		Pertanyaan/ pernyataan	rhitug	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Beban Kerja</b>						
1	Target yang harus dicapai	Saya merasa target yang diberikan terlalu membebani	0,506	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2		Saya merasa target yang diberikan terlalu banyak	0,404	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3		Saya merasa target kerja yang diberikan terlalu sulit untuk dicapai	0,314	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
4	Kondisi pekerjaan	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	0,6	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5		Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,689	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6		Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih fokus	0,721	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7	Penggunaan waktu	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,466	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8		Saya dapat menyesuaikan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,307	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
9		Saya masih menyelesaikan pekerjaan pada saat jam istirahat/jam pulang	0,634	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10	Standar pekerjaan	Saya merasa standar pekerjaan yang di berikan membuat saya lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan	0,733	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11		Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,754	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12		Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan	0,754	0,361	rhitung > rtabel	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>						
1	Penerangan atau cahaya	Penerangan di tempat kerja sudah baik	0,793	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2		Penerangan diruang kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,826	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3		Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan	0,718	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4		Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik	0,831	0,361	rhitung > rtabel	Valid

No		Pertanyaan/ pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
5	Sirkulasi udara	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan	0,817	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6		Pendingin udara bekerja dengan baik.	0,768	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7	Warna	Warna dalam ruangan tidak mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan	0,816	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8		Penggunaan warna pada ruang kerja menjauhkan karyawan dari rasa bosan	0,655	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9		penggunaan warna pada ruangan memberikan kenyamanan	0,306	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
10	Kebisingan	Kebisingan dari luar terdengar hingga kedalam kantor	0,522	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11		Harus memakai alat kedap suara pada ruangan	0,534	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12		Suara bising membuat saya tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan	0,557	0,361	rhitung > rtabel	Valid
13	Keamanan	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman dan aman	0,689	0,361	rhitung > rtabel	Valid
14		Kantor dijaga oleh beberapa CCTV keamanan	0,707	0,361	rhitung > rtabel	Valid
15		Adanya jaminan keselamatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	0,508	0,361	rhitung > rtabel	Valid
<b>Kinerja</b>						
1	Kualitas Kerja	Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,697	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2		Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik	0,801	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3		Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang di tetapkan	0,627	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4	Kuantitas Kerja	Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja	0,796	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5		Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lebih cepat	0,785	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6		Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektifitas	0,823	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7	Tanggung jawab	Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di lakukan	0,728	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8		Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab	0,624	0,361	rhitung > rtabel	Valid

No		Pertanyaan/ pernyataan	rhitug	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
9		Karyawan bertanggung jawab denga kesalahan yang dilakukan	0,696	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10	Kerjasama	Tingkat kerjasama dengan karyawan lainnya baik	0,65	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11		Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik	0,533	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12		Karyawan mempunyai kesadara dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan	0,55	0,361	rhitung > rtabel	Valid
13	Inisiatif	Karyawan menunjukan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	0,65	0,361	rhitung > rtabel	Valid
14		Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	0,567	0,361	rhitung > rtabel	Valid
15		Karyawan menetapkan metode baru dalam bekerja	0,591	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2024

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun rumus yang dapat digunakan dalam mengukur reliabilitas instrumen dengan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_i$  = reliabilitas

$k$  = jumlah item pernyataan

$\sum S_i^2$  = jumlah variance skor tiap item

$S_t^2$  = variance total

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,6 dan jika nilai cronbach's alpha < 0,6 maka item pernyataan pada kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 > \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: (Ghozali 2018)

Berikut adalah hasil olah data responden untuk uji validitas menggunakan program IBM SPSS 26, sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas Beban Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,798	12

Sumber : Outpot SPSS, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,798 > 0,6$  yang artinya pernyataan dari variabel beban kerja dinyatakan cukup reliabel.

Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	15

Sumber : Outpot SPSS, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,915 > 0,6$  yang artinya pernyataan dari variabel lingkungan kerja dinyatakan sangat reliabel.

Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,908	15

Sumber : Outpot SPSS, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,908 > 0,6$  yang artinya pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan sangat reliabel.

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 42 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Tabel 3. 9 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

% Jumlah Skor	Keterangan
0-20	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Tidak Baik
20-40	Tidak Setuju/ Pernah/ Tidak Baik
41-60	Kurang Setuju/ Kadang-Kadang/ Kurang Baik
61-80	Setuju/ Sering/ Baik
81-100	Sangat Setuju/ Selalu/ Sangat Baik

Sumber : (Sugiyono 2018)

#### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Menurut Ghozali (2018), uji asumsi klasik adalah metode statistik pada analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menilai apakah terdapat masalah asumsi klasik atau tidak pada model *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov-smirnov. dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data dianggap berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data dianggap tidak berdistribusi normal.



## 2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas seperti yang dijelaskan oleh Ghazali (2018) berupaya untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya hubungan antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* bertujuan untuk mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah maka sama dengan nilai VIF tertinggi karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Adapun nilai yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Jika  $tolerance \leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$  maka terjadi multikolinieritas.

Jika  $tolerance \geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan Uji Spearman rho. Spearman rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (Unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Dasar pengambilan keputusan:

- Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai probabilitas signifikan lebih besar dari tingkat kepercayaan 5%.
- Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari tingkat kepercayaan 5%.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

Rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$KK = a + \beta_1 BK + \beta_2 LK + e$$

KK	= Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
a	= Konstanta
$\beta_1$ dan $\beta_2$	= Koefisien regresi variabel independen
BK	= Variabel bebas (Beban Kerja)
LK	= Variabel bebas (Lingkungan Kerja)
e	= standar error

### 3.9 Uji Hipotesis

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel Independent pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk menguji uji-t yaitu dengan cara membandingkan nilai signifikansi uji-t dengan alpha 5%. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95%, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS 26 dan dengan rumus penunjang menurut Sugiyono (2018) yaitu:

$$t = \frac{b}{S_b}$$

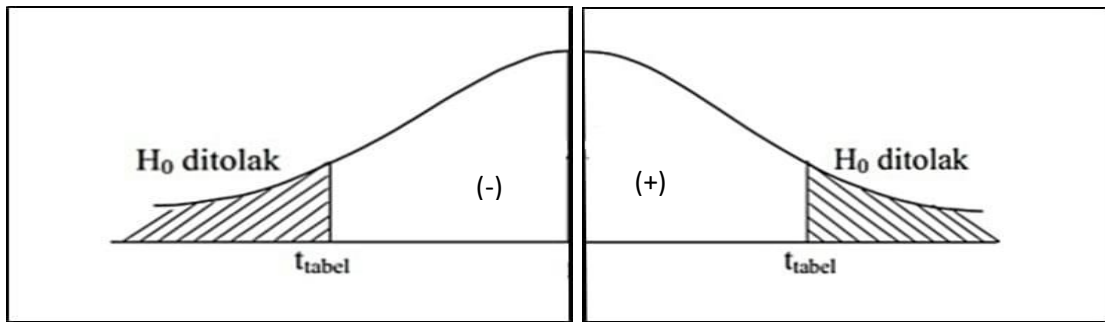
Keterangan:

t	= Menghitung fungsi t dengan derajat kebebasan (df)
b	= Koefisien korelasi masing-masing variabel
$S_b$	= Standar error masing-masing variabel

Dasar pengambilan keputusan :

- Apabila (+) t hitung > (+) t tabel maka Ho ditolak, Ha diterima
- Apabila (-) t hitung < (-) t tabel maka Ho ditolak, Ha diterima
- Apabila (+) t hitung < (+) t tabel maka Ho diterima, Ha ditolak
- Apabila (-) t hitung > (-) t tabel maka Ho diterima, Ha ditolak

Adapun gambar penerimaan dan penolakan sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Curva Distribusi Uji T

Hipotesis 1:

$H_0: \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 < 0$ , Terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah: Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dengan membandingkan nilai Sig; jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hipotesis 2:

$H_0: \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a: \beta_2 > 0$ , Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah: Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau dengan membandingkan nilai Sig; jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Kinerja Karyawan) pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Uji F ini menggunakan rumus menurut Sugiyono (2018) yaitu:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

n = Jumlah anggota data

k = Jumlah variabel independen

$R^2$  = Koefisien determinasi

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau jika probabilitas (signifikansi  $< 0,05$ ) berarti hipotesis terbukti maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau jika probabilitas (signifikansi  $> 0,05$ ) berarti hipotesis tidak terbukti maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hipotesis 3:

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ , Beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_a: \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ , Beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3.8.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen, dengan kata lain nilai koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R square atau R kuadrat dan rumusnya menurut Ghozali (2018) yaitu:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

$R^2$  = Kuadrat koefisien korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam presentase

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan menggunakan metode penelitian explanatory survey. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berjumlah 42 orang. Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder serta jenis data berupa data kuantitatif.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jawaban yang diukur dengan skala likert. Sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda yang dibantu dengan program SPSS 26. Metode pengolahan data/ analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), koefisien determinasi dan analisis regresi linear berganda.

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota**

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) adalah sebuah lembaga negara di Indonesia yang mengelola program jaminan sosial bagi tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan merupakan instansi yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan program perlindungan sosial bagi pekerja, baik di sektor formal maupun informal, untuk mengurangi risiko sosial ekonomi akibat berbagai risiko pekerjaan

BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sebelumnya dikenal sebagai PT Jamsostek (Persero), yang telah mengalami proses panjang sejak dimulainya UU No. 33/1947 jo UU No. 2/1951 tentang kecelakaan kerja, hingga tercatat dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja bidang ketenagakerjaan. Beberapa regulasi penting lainnya meliputi aturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48/1952 jo PMP No. 8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No. 15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, dan PMP No. 5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial, serta pemberlakuan UU No. 14/1969 tentang pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis, proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja menjadi semakin transparan.

Setelah mengalami berbagai kemajuan dan perkembangan dalam hal landasan hukum, bentuk perlindungan, serta cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 tercapai tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK). PP ini mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Selain itu, diterbitkan juga PP No. 34 Tahun 1977 tentang pembentukan Perum Astek sebagai wadah penyelenggara ASTEK. PT Jamsostek (Persero) kemudian berperan penting dalam memperjuangkan kepentingan dan hak

normatif tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan melalui empat program utama, yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Peran ini berlanjut hingga diberlakukannya UU No. 24 Tahun 2011.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial disahkan pada tahun 2011. Jamsostek menjadi Badan Hukum Publik pada tanggal 1 Januari 2014, sesuai dengan ketentuan undang-undang ini. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan beberapa program jaminan sosial bagi pekerja yang masih diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero) yang kemudian berganti nama menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) untuk Pekerjaan. Jaminan Pensiun ditambahkan pada tanggal 1 Juli 2015. Program BPJS Ketenagakerjaan, dengan pelaksanaannya yang semakin canggih, membantu baik perusahaan maupun pekerja sekaligus memberikan kontribusi besar bagi kesejahteraan masyarakat Indonesia dan kemajuan perekonomian negara secara keseluruhan.

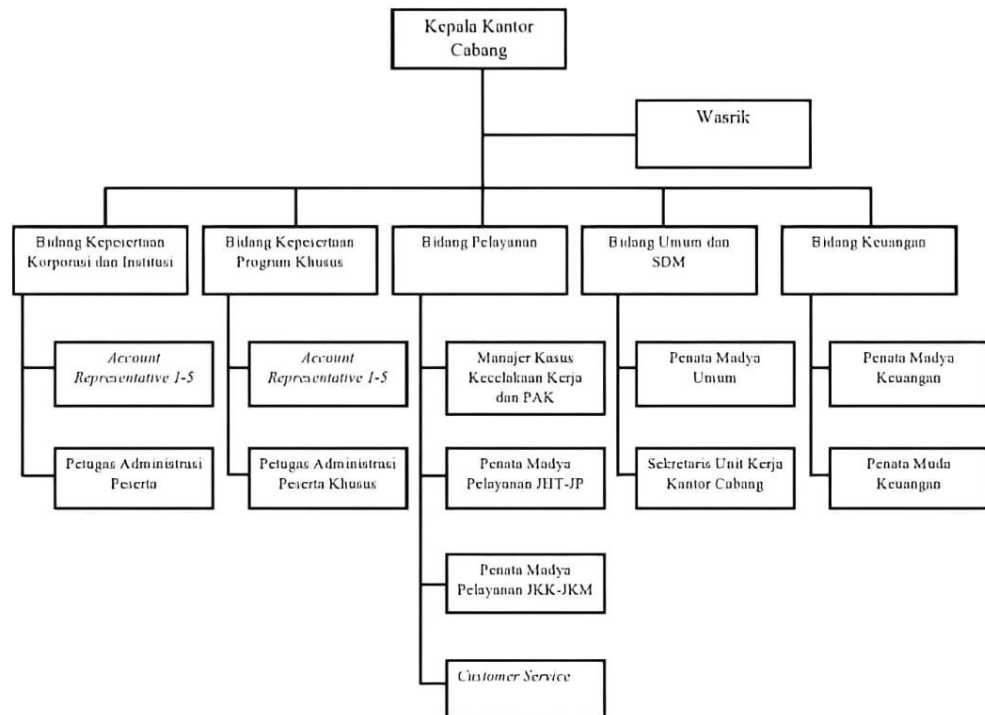
#### **4.1.2. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota**

Visi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota: Menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggaan Bangsa, yang amanah, bertata kelola baik, serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

Misi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

1. Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya.
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja.
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian Nasional.

### 4.1.3. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sebagai berikut:

#### 1. Kepala Kantor Cabang

- Bertugas untuk mengarahkan, mengevaluasi, dan mengendalikan kegiatan operasional di kantor cabang, selaras dengan kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan oleh kantor wilayah.
- Menyusun serta melaksanakan rencana kerja pengawasan dan pemeriksaan kepada pemberi kerja
- Membuat laporan dan mengusulkan sanksi administratif berupa surat teguran, denda dan rekomendasi penghentian pelayanan publik berkoordinasi dengan instansi terkait, guna memastikan pencapaian target cabang dan wilayah secara optimal
- Mendukung kepatuhan dan pertumbuhan kepesertaan Program Jaminan Sosial sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku di badan/institusi.

#### 2. Kepala Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi

Merencanakan program pemasaran formal, informal dan khusus (untuk pengembangan kepesertaan) dan pengelolaan kepesertaan melalui program customer relationship management (CRM) di cabang yang selaras dengan strategi pemasaran wilayah, memantau dan membina kinerja account representative khusus dan account representative serta mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan, guna memastikan target kepesertaan dan iuran di cabang tercapai dengan efektif dan efisien.

- a) Account Representative Khusus  
Mengumpulkan data potensi dan melaksanakan kegiatan pemasaran untuk mengakuisisi kepesertaan baru atau mendapatkan kembali peserta yang telah keluar dari kepesertaan (untuk masuk kembali menjadi peserta), guna memastikan terciptanya target kepesertaan dan iuran yang telah dibebankan serta melaksanakan kegiatan pembinaan kepada peserta (sebagai bagian dari program Customer Relationship Management/CRM), memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta dengan cepat dan tepat, guna tercapainya tertib administrasi, terjalinnya hubungan baik dengan peserta, dan meningkatkan kepesertaan dan iuran yang telah ditetapkan.
- b) Account Representative  
Mengumpulkan data peserta, melaksanakan kegiatan pembinaan kepada peserta (sebagai bagian dari Customer Relationship Management/CRM), memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta dengan cepat dan tepat, guna tercapainya tertib administrasi, terjalinnya hubungan baik dengan peserta dan meningkatkan kepesertaan dan iuran yang telah ditetapkan.
- c) Petugas Administrasi Peserta  
Menghimpun serta mengelola data yang terkait dengan kegiatan pemasaran penerima upah dan bukan penerima upah serta administrasi kepesertaan, melakukan pelayanan dokumen administrasi dan penghitungan besar iuran serta denda (jika ada), untuk menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran.

### 3. Kepala Bidang Pelayanan

Merencanakan, mengkoordinasikan, serta memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan dan pelayanan program JHT, JP, JKK, dan JKM serta mengkoordinasikan penyelesaian kasus terdiagnosa kecelakaan kerja – penyakit akibat kerja (KK-PAK) di lingkungan operasional kantor cabang, serta memastikan kegiatan pelayanan berlangsung lancar dan memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan.

- a) Manajer Kasus Kecelakaan Kerja dan PAK  
Melaksanakan dan menindaklanjuti penyelesaian kasus terdiagnosa kecelakaan kerja – penyakit akibat kerja (KK-PAK) di lingkungan operasional kantor cabang, serta melakukan koordinasi dengan mitra terkait dalam penanganan kasus KK-PAK hingga memastikan peserta BPJS Ketenagakerjaan tersebut siap kembali bekerja.
- b) Penata Madya Pelayanan  
Melakukan verifikasi terhadap dokumen pendukung proses klaim program JHT dan JP, menentukan besar klaim dan memproses klaim sesuai dengan ketentuan yang berlaku, untuk memenuhi kewajiban pembayaran klaim kepada peserta dengan ketepatan jumlah dan ketepatan waktu. Melakukan verifikasi dokumen pendukung dan perhitungan biaya sesuai ketentuan dalam proses klaim program JKK dan JKM, menentukan besar klaim dan memproses klaim, untuk memenuhi kewajiban proses klaim kepada peserta dengan tepat sasaran, tepat mutu dan tepat waktu.



c) Customer Service

Memberikan pelayanan kepada peserta maupun calon peserta sesuai kebutuhan seperti pelayanan kepesertaan, iuran, pengajuan jaminan, permintaan informasi, dll. Menangani keluhan peserta sesuai ketentuan untuk memenuhi kebutuhan dengan tepat sasaran dan tepat waktu, dan untuk menjaga kepuasan pelanggan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

4. Kepala Bidang Umum dan SDM

Memantau dan mengkoordinasikan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan arsip, aset dan pelayanan manusia, pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan arsip, aset dan pelayanan umum bagi karyawan (seperti rumah tangga, kebersihan, keamanan, kearsipan, dll), serta hubungan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal untuk memberikan dukungan pada aspek SDM & umum bagi kelancaran bisnis kantor cabang.

a) Penata Madya Umum

Mengkoordinasikan pemberian layanan umum dan penyediaan barang/ jasa sesuai dengan kebutuhan dan pemeliharaan aset, sarana dan prasarana serta melaksanakan program komunikasi sesuai dengan arahan yang berguna untuk memberikan dukungan yang optimal terhadap kelancaran operasional.

b) Sekretaris Unit Kerja Kacab

Melaksanakan pengelolaan administrasi surat menyurat, rapat intern/ekstern, administrasi personil, serta sarana dan prasarana kerja pada kantor cabang guna mendukung kelancaran kerja kepala kantor cabang dan unit kerja.

5. Kepala Bidang Keuangan

Memantau dan mengkoordinasikan kegiatan yang terkait dengan pengelolaan keuangan kantor cabang, berguna untuk memberikan dukungan pada aspek keuangan bagi kegiatan operasional yang efektif dan efisien.

a) Penata Madya Keuangan

Mengkompilasi usulan anggaran dari setiap bidang di kantor cabang, melaksanakan pengendalian penggunaan anggaran, serta memenuhi kewajiban perpajakan perusahaan guna menghasilkan pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien serta dipenuhinya kewajiban yang terkait dengan perpajakan.

b) Penata Muda Keuangan

Melaksanakan pencatatan keuangan secara akurat, memproses pembayaran klaim jaminan serta mengelola administrasi keuangan, guna menghasilkan laporan yang tertib administrasi.

## 6. Petugas Pemeriksa

Menyusun usulan dan melaksanakan program kerja pengawasan dan pemeriksaan tahunan di unit kerjanya, mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan pemeriksaan kantor maupun pemeriksaan lapangan kepada pemberi kerja; menyusun, mengevaluasi dan mereview kembali laporan dan menyiapkan sanksi administratif berupa surat teguran, denda dan surat rekomendasi tidak mendapat pelayanan publik tertentu; berkoordinasi dengan instansi terkait untuk melakukan penindakan dan mekanisme pencabutannya untuk mendukung kelancaran kegiatan pengawasan dan pemeriksaan program jaminan sosial ketenagakerjaan secara optimal.

### 4.2 Analisa Data

#### 4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan gambaran secara mendalam mengenai Beba Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dengan frekuensi skor jawaban masing-masing pernyataan untuk setiap variabel yang diteliti.

#### 1. Profil Responden

Pada penelitian ini profil responden dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan.

##### 1.) Jenis kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	19	45
Perempuan	23	55
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

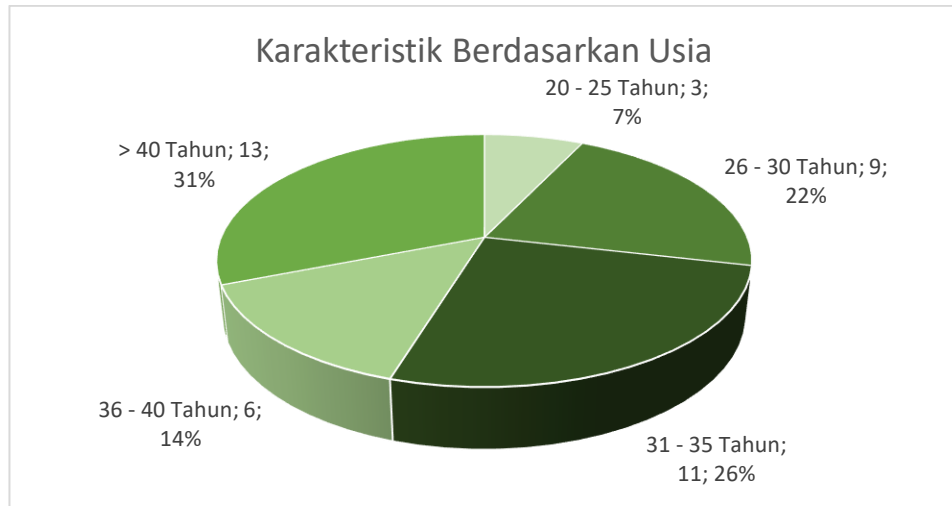
Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin berjumlah 42 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah terbesar adalah perempuan sebanyak 23 orang karyawan (54,8%) dan jumlah yang terendah adalah laki-laki sebanyak 19 orang karyawan (45,2%). Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota pada penelitian ini, mayoritas didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan.

## 2.) Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20 – 25 Tahun	3	7,1
26 – 30 Tahun	9	21,4
31 – 35 Tahun	11	26,4
36 – 40 Tahun	6	14,3
> 40 Tahun	13	31
Jumlah	42	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024



Gambar 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan prolehan hasil data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang memiliki responden terbesar dengan usia > 40 tahun sebanyak 13 orang karyawan (31%), kemudian usia 31-35 tahun sebanyak 11 orang karyawan (26%), usia 26-30 tahun sebanyak 9 orang karyawan (22%), usia 36-40 tahun sebanyak 6 orang karyawan (14%), dan usia responden terendah 20-25 tahun sebanyak 3 orang karyawan (7%).

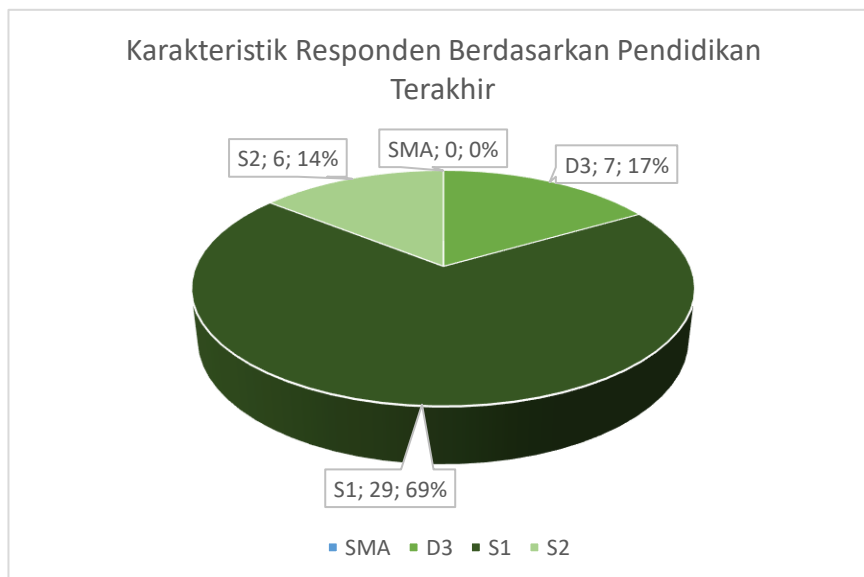
Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia > 40 tahun.

### 3.) Pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	0	0
D3	7	17
S1	29	69
S2	6	14
Jumlah	42	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024



Gambar 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan prolehan hasil data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah S1 sebanyak 29 orang karyawan (69%), D3 sebanyak 7 orang karyawan (17%), dan S2 sebanyak 6 orang karyawan (14%).

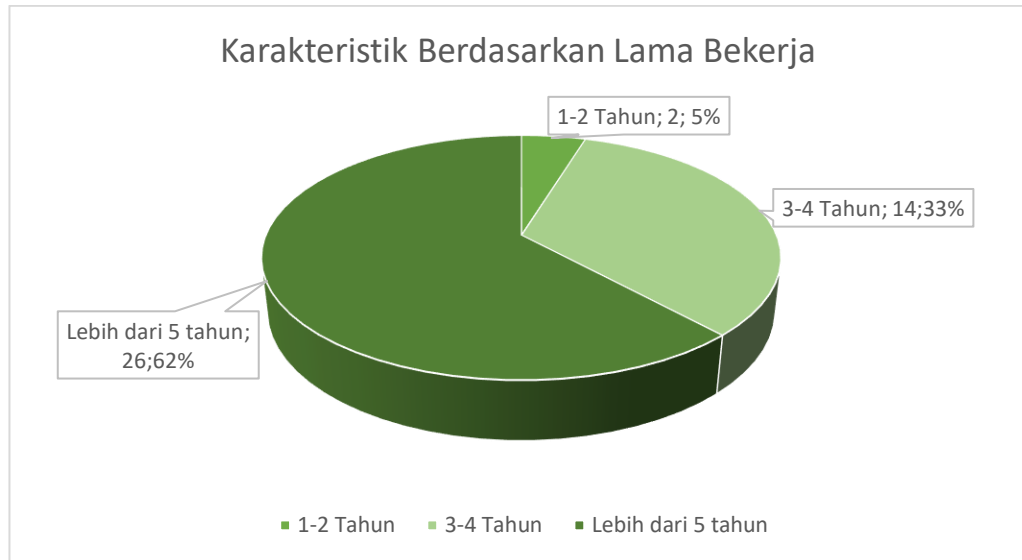
Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota pada penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

#### 4). Lama Bekerja.

Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-2 Tahun	2	5
3-4 Tahun	14	33
Lebih dari 5 tahun	26	62
Jumlah	42	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024



Gambar 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat yang memiliki jumlah responden terbesar adalah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 26 orang karyawan (62%), kemudian untuk responden lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 14 orang karyawan (33%), sedangkan untuk jumlah responden yang terendah adalah bekerja 1-2 tahun sebanyak 2 orang karyawan (5%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun.

## **2. Analisis Deskriptif Beban Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota**

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam volume dan waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beban kerja merupakan persepsi seorang karyawan terhadap beban kerja yang di berikan kepadanya dengan mengacu pada indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, standar pekerjaan.

Penilaian terhadap variabel beban kerja terdiri dari 10 butir pernyataan yang berasal dari 4 indikator beban kerja diatas, disajikan dalam tabel berikut.

1). Target yang harus dicapai

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya merasa target yang diberikan terlalu membebani”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	40,5%
Setuju	4	22	88	52,4%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	182	100,0%
Rata rata		86,7%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 22 responden (52,4%), dan sangat setuju sebanyak 17 responden (40,5%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 3 responden ( 7,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{210} \times 100\% = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa target yang diberikan terlalu membebani” adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa target yang diberikan terlalu banyak”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	31,0%
Setuju	4	23	92	54,8%
Kurang Setuju	3	6	18	14,3%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	175	100,0%
Rata rata		83,3%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 23 responden (54,8%), dan sangat setuju sebanyak 13 responden (31%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 6 responden ( 14,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{210} \times 100\% = 83,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa target yang diberikan terlalu banyak” adalah 83,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 2.) Kondisi Pekerjaan

Tabel 4. 7 Tanggapan respponden mengenai “Saya Mendapatkan Dan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tingkat Kesulitan Yang Tinggi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	40,5%
Setuju	4	24	96	57,1%
Kurang Setuju	3	1	3	2,4%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	184	100,0%
Rata rata			87,6%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden (57,1%), dan sangat setuju sebanyak 17 responden (40,5%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 1 responden ( 2,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{184}{210} \times 100\% = 87,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi” adalah 87,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai "Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	40,5%
Setuju	4	25	100	59,5%
Kurang Setuju	3	0	0	0,0%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	185	100,0%
Rata rata			88,1%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024



Berdasarkan tabel 4.8, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (59,5%), dan sangat setuju sebanyak 17 responden (40,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{185}{210} \times 100\% = 88,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya” adalah 87,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai "Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih fokus"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	33,3%
Setuju	4	25	100	59,5%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	179	100,0%
Rata rata			85,2%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (59,5%), dan sangat setuju sebanyak 14 responden (33,3%). dan jawaban paling rendah adalah kurag setuju sebanyak 3 responden (7,1%)

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{210} \times 100\% = 85,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih fokus” adalah 85,2% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

### 3.) Penggunaan Waktu

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	40,5%
Setuju	4	19	76	45,2%
Kurang Setuju	3	6	18	14,3%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	179	100,0%
Rata rata		85,2%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 19 responden (45,2%), dan sangat setuju sebanyak 17 responden (40,5%). dan jawaban paling rendah adalah kurang setuju sebanyak 6 responden (14,3%)

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{210} \times 100\% = 85,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu" adalah 85,2% yang menunjukkan bahwa responden "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai "Saya masih menyelesaikan pekerjaan pada jam istirahat/ jam pulang"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	33,3%
Setuju	4	27	108	64,3%
Kurang Setuju	3	1	3	2,4%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	181	100,0%
Rata rata		86,2%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (64,3%), dan sangat setuju sebanyak 14 responden (33,3%). dan jawaban paling rendah adalah kurang setuju sebanyak 1 responden (2,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{210} \times 100\% = 86,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Sayamasih menyelesaikan pekerjaan pada jam istirahat/ jam pulang” adalah 86,2% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 4.) Standar Pekerjaan

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai "Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	42,9%
Setuju	4	20	80	47,6%
Kurang Setuju	3	4	12	9,5%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	182	100,0%
Rata rata			86,7%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 20 responden (47,6%), dan sangat setuju sebanyak 18 responden (42,9%). dan jawaban paling rendah adalah kurang setuju sebanyak 4 responden (9,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{210} \times 100\% = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai "Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	42,9%
Setuju	4	22	88	52,4%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	184	100,0%
Rata rata			87,6%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.13, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 22 responden (52,4%), dan sangat setuju sebanyak 18 responden (42,9%). dan jawaban paling rendah adalah kurang setuju sebanyak 2 responden (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{184}{210} \times 100\% = 87,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya” adalah 87,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai "Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	35,7%
Setuju	4	24	96	57,1%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	180	100,0%
Rata rata			85,7%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden (57,1%), dan sangat setuju sebanyak 15 responden (35,7%). dan jawaban paling rendah adalah kurang setuju sebanyak 3 responden (7,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{210} \times 100\% = 85,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya” adalah 85,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 15 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja

Indikator	Ukuran	Tanggapan responden	Rata -rata Perindikator
Target yang harus dicapai	1. Saya merasa target yang diberikan terlalu membebani	86,7%	85,0%
	2. Saya merasa target yang diberikan terlalu banyak	83,3%	
Kondisi pekerjaan	1. Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	87,6%	87,0%
	2. Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	88,1%	
	3. Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih fokus	85,2%	
Penggunaan waktu	1. Saya dapat menyelesaikan pkerjaan dengan tepat waktu	85,2%	85,7%
	2. Saya masih menyelesaikan pekerjaan pada saat jam istirahat/jam pulang	86,2%	
Standar pekerjaan	1. Saya merasa standar pekerjaan yang di berikan membuat saya lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan	86,7%	86,7%
	2. Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	87,6%	
	3. Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan	85,7%	
Rata-rata	86,1%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel beban kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dapat diketahui sebesar 86%. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi, pada tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator target yang harus dicapai dengan nilai persentase sebesar 85%, sedangkan untuk nilai tertinggi yaitu pada indikator kondisi pekerjaan dengan persentase nilai sebesar 87%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel beban kerja. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa beban kerja karyawan yang terdapat di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota relatif tinggi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4. 16 Distribusi Frekuensi Beban Kerja

Statistics		
Beban Kerja		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		43,1190
Std. Error of Mean		,21608
Median		43,0000
Mode		43,00
Std. Deviation		1,40039
Variance		1,961
Range		5,00
Minimum		40,00
Maximum		45,00
Sum		1811,00

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dan per indikator beban kerja adalah sebesar 43% dengan range 5 dan total skor sebesar 1811. Maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor rendah (jumlah pertanyaan) + skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\frac{1 (10) + 5 (10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 43% dan skor rata-rata teoritik 30 skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $43 > 30$ . Maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel beban kerja yaitu cukup baik.

### 3. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas yang diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja merupakan penilaian dari seorang karyawan atas lingkungan kerja yang didapat dengan mengacu pada indikator penerangan atau cahaya, sirkulasi udara, warna, kebisingan, keamanan.

Penilaian terhadap variabel lingkungan kerja terdiri dari 14 butir pernyataan yang berasal dari 5 indikator lingkungan kerja diatas, disajikan dalam tabel berikut.

1.) Penerangan atau Cahaya

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai "Penerangan di tempat kerja sudah baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	57,1%
Setuju	4	18	72	42,9%
Kurang Setuju	3	0	0	0,0%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	192	100,0%
Rata rata			91,4%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (57,1%), dan setuju sebanyak 18 responden (35,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{192}{210} \times 100\% = 91,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Penerangan di tempat kerja sudah baik” adalah 91,4% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai "Penerangan di ruang kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	16,7%
Setuju	4	34	136	81,0%
Kurang Setuju	3	1	3	2,4%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	174	100,0%
Rata rata			82,9%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (81,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 responden (16,7%), dan paling sedikit yaitu kurang setuju dengan jumlah responden 1 (2,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{210} \times 100\% = 82,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Penerangan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 82,9% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai "Pencahayaannya ditempat kerja saya tidak menyilaukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	47,6%
Setuju	4	20	80	47,6%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	186	100,0%
Rata rata			88,6%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (47,6%), dan paling sedikit yaitu kurang setuju dengan jumlah 2 responden (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{186}{210} \times 100\% = 88,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pencahayaannya ditempat kerja saya tidak menyilaukan” adalah 88,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 2.) Sirkulasi Udara

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai "Ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	38,1%
Setuju	4	24	96	57,1%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	182	100,0%
Rata rata			86,7%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024



Berdasarkan tabel 4.20, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden (57,1%), dan sangat setuju sebanyak 16 responden (38,1%), dan paling sedikit yaitu kurang setuju dengan jumlah responden 2 (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{210} \times 100\% = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik” adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai "Kondisi udara di tempat kerja memberikan kenyamanan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	26,2%
Setuju	4	28	112	66,7%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	176	100,0%
Rata rata			83,8%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 28 responden (66,7%), dan sangat setuju sebanyak 11 responden (26,2%), dan paling sedikit yaitu kurang setuju dengan jumlah 3 responden (7,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{210} \times 100\% = 83,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kondisi udara di tempat kerja memberikan kenyamanan” adalah 83,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai "Pendingin udara bekerja dengan baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	40,5%
Setuju	4	22	88	52,4%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	182	100,0%
Rata rata			86,7%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 22 responden (52,4%), dan sangat setuju sebanyak 17 responden (40,5%), dan paling sedikit yaitu kurang setuju dengan jumlah 3 responden (7,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{210} \times 100\% = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai "Pendingin udara bekerja dengan baik" adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut.

### 3.) Warna

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden mengenai "Warna dalam ruangan tidak mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	28,6%
Setuju	4	27	108	64,3%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	177	100,0%
Rata rata			84,3%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (64,3%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (28,6%), dan paling sedikit yaitu kurang setuju dengan jumlah 3 responden (7,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{210} \times 100\% = 84,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Warna dalam ruangan tidak mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan” adalah 84,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Berdasarkan "Penggunaan warna pada ruangan menjauhkan karyawan dari rasa bosan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	38,1%
Setuju	4	21	84	50,0%
Kurang Setuju	3	5	15	11,9%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	179	100,0%
Rata rata			85,2%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 21 responden (50,0%), dan sangat setuju sebanyak 16 responden (38,1%), dan paling sedikit yaitu kurang setuju dengan jumlah 5 responden (11,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{210} \times 100\% = 85,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Penggunaan warna pada ruangan menjauhkan karyawan dari rasa bosan” adalah 85,2% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 4.) Kebisingan

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai "Kebisingan dari luar terdengar hingga kedalam kantor"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	21,4%
Setuju	4	29	116	69,0%
Kurang Setuju	3	4	12	9,5%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	173	100,0%
Rata rata			82,4%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.25, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 29 responden (69,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 responden (21,4%), dan paling sedikit yaitu kurang setuju dengan jumlah 4 responden (9,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{210} \times 100\% = 82,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kebisingan dari luar terdengar hingga kedalam kantor” adalah 82,4% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai "Harus memakai alat kedap suara pada ruangan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	31,0%
Setuju	4	25	100	59,5%
Kurang Setuju	3	4	12	9,5%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	177	100,0%
Rata rata			84,3%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (59,5%), dan sangat setuju sebanyak 13 responden (31,0%), dan paling sedikit yaitu kurang setuju dengan jumlah 4 responden (9,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{210} \times 100\% = 84,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Harus memakai alat kedap suara pada ruangan” adalah 84,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai "Suara bising membuat saya tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	28,6%
Setuju	4	28	112	66,7%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	178	100,0%
Rata rata			84,8%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 28 responden (66,7%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (28,6%), dan paling sedikit yaitu kurang setuju dengan jumlah 2 responden (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{210} \times 100\% = 84,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Suara bising membuat saya tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan” adalah 84,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 5.) Keamanan

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai "Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	33,3%
Setuju	4	26	104	61,9%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	180	100,0%
Rata rata			85,7%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 26 responden (61,9%), dan sangat setuju sebanyak 14 responden (33,3%), dan paling sedikit yaitu kurang setuju dengan jumlah 2 responden (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{210} \times 100\% = 85,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik” adalah 85,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai "Kantor dijaga oleh CCTV keamanan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	42,9%
Setuju	4	24	96	57,1%
Kurang Setuju	3	0	0	0,0%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	186	100,0%
Rata rata			88,6%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden (57,1%), dan sangat setuju sebanyak 18 responden (42,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{186}{210} \times 100\% = 88,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “kantor dijaga oleh CCTV keamanan” adalah 88,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai "Adanya jaminan keselamatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	31,0%
Setuju	4	27	108	64,3%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak setuju	2	0	0	0,0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	179	100,0%
Rata rata			85,2%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (64,3%), dan sangat setuju sebanyak 13 responden (31,0%). dan paling sedikit yaitu kurang setuju dengan jumlah 2 responen (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{210} \times 100\% = 85,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Adanya jaminan keselamatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan“ adalah 85,2% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 31 Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Ukuran	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Penerangan atau Cahaya	Penerangan di tempat kerja sudah baik	91,4%	87,6%
	Penerangan diruang kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	82,9%	
	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan	88,6%	
Sirkulasi Udara	Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik	86,7%	85,7%
	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan	83,8%	
	Pendingin udara bekerja dengan baik.	86,7%	
Warna	Warna dalam ruangan tidak mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan	84,3%	84,8%
	Penggunaan warna pada ruang kerja menjauhkan karyawan dari rasa bosan	85,2%	
Kebisingan	Kebisingan dari luar terdengar hingga kedalam kantor	82,4%	83,8%
	Harus memakai alat kedap suara pada ruangan	84,3%	
	Suara bisng membuat saya tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan	84,8%	
Keamanan	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman dan aman	85,7%	86,5%
	Kantor dijaga oleh beberapa CCTV keamanan	88,6%	
	Adanya jaminan keselamatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	85,2%	
Rata-rata	85,6%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dapat diketahui sebesar 85,6%. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi, pada tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator kebisingan dengan nilai persentase sebesar 83,8%, sedangkan untuk nilai tertinggi yaitu pada indikator penerangan atau cahaya dengan persentase nilai sebesar 87,6%. Hal ini ditunjukkan

banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel lingkungan kerja.

Tabel 4. 32 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		60,0000
Std. Error of Mean		,42292
Median		61,0000
Mode		62,00
Std. Deviation		2,74084
Variance		7,512
Range		11,00
Minimum		53,00
Maximum		64,00
Sum		2520,00

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dan per indikator Lingkungan Kerja adalah sebesar 63% dengan range 11 dan total skor sebesar 2520. Maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor rendah (jumlah pertanyaan) + skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\frac{1 (14) + 5 (14)}{2} = 42$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 63% dan skor rata-rata teoritik 42 skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $63 > 42$ . Maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel lingkungan kerja yaitu cukup baik.



#### 4. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan penilaian atasan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif.

Penilaian terhadap variabel beban kerja terdiri dari 15 butir pernyataan yang berasal dari 4 indikator kinerja diatas, disajikan dalam tabel berikut.

##### 1.) Kualitas Kerja

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	40,5%
Sering	4	22	88	52,4%
Kadang-kadang	3	3	9	7,1%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	182	100,0%
Rata rata			86,7%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 22 responden (52,4%), dan selalu sebanyak 17 responden (40,5%). dan paling sedikit yaitu kadang-kadang dengan jumlah 3 responden (7,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{210} \times 100\% = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai "Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan" adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden "Selalu" dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	6	30	14,3%
Sering	4	27	108	64,3%
Kadang-kadang	3	9	27	21,4%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	165	100,0%
Rata rata			78,6%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.34, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 27 responden (64,3%), dan kadang-kadang sebanyak 9 responden (21,4%). dan paling sedikit yaitu selalu dengan jumlah 6 responden (14,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{210} \times 100\% = 78,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik“ adalah 78,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan strandar pekerjaan yang ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	11	55	26,2%
Sering	4	25	100	59,5%
Kadang-kadang	3	6	18	14,3%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	173	100,0%
Rata rata			82,4%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 25 responden (59,5%), dan selalu sebanyak 11 (26,2%), dan paling sedikit yaitu kadang-kadang dengan jumlah 6 responden (14,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{210} \times 100\% = 82,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan strandar pekerjaan yang ditetapkan “ adalah 78,6% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

2.) Kuantitas Kerja

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	10	50	23,8%
Sering	4	15	60	35,7%
Kadang-kadang	3	17	51	40,5%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	161	100,0%
Rata rata			76,7%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kadang-kadang yaitu sebanyak 17 responden (40,5%), dan sering sebanyak 15 (35,7%), dan paling sedikit yaitu selalu dengan jumlah 10 responden (14,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{161}{210} \times 100\% = 76,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja“ adalah 76,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lebih cepat"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	7	35	16,7%
Sering	4	15	60	35,7%
Kadang-kadang	3	20	60	47,6%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	155	100,0%
Rata rata			73,8%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kadang-kadang yaitu sebanyak 20 responden (47,6%), dan sering sebanyak 15 (35,7%), dan paling sedikit yaitu selalu dengan jumlah 7 responden (16,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{210} \times 100\% = 73,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lebih cepat” adalah 73,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektifitas"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	14	70	33,3%
Sering	4	22	88	52,4%
Kadang-kadang	3	6	18	14,3%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	176	100,0%
Rata rata			83,8%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 22 responden (52,4%), dan selalu sebanyak 14 responden (33,3%), dan paling sedikit yaitu kadang-kadang dengan jumlah 6 responden (14,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{210} \times 100\% = 83,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektifitas” adalah 83,8% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

### 3.) Tanggung Jawab

Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	15	75	35,7%
Sering	4	26	104	61,9%
Kadang-kadang	3	1	3	2,4%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	182	100,0%
Rata rata			86,7%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.39, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 26 responden (61,9%), dan selalu sebanyak 15 responden (35,7%), dan paling sedikit yaitu kadang-kadang dengan jumlah 1 responden (2,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{210} \times 100\% = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan “ adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	18	90	42,9%
Sering	4	23	92	54,8%
Kadang-kadang	3	1	3	2,4%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	185	100,0%
Rata rata			88,1%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 23 responden (54,8%), dan selalu sebanyak 18 responden (42,9 %), dan paling sedikit yaitu kadang-kadang dengan jumlah 1 responden (2,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{185}{210} \times 100\% = 88,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab“ adalah 88,1% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	15	75	35,7%
Sering	4	25	100	59,5%
Kadang-kadang	3	2	6	4,8%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	181	100,0%
Rata rata			86,2%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 25 responden (59,5%), dan selalu sebanyak 15 responden (35,7%), dan paling sedikit yaitu kadang-kadang dengan jumlah 2 responden (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{210} \times 100\% = 86,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan“ adalah 86,2% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

#### 4.) Kerjasama

Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Mengenai "Tingkat kerjasama dengan karyawan lainnya baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	47,6%
Sering	4	20	80	47,6%
Kadang-kadang	3	2	6	4,8%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	186	100,0%
Rata rata			88,6%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering dan selalu yaitu sebanyak 20 responden (47,6%), dan paling sedikit yaitu kadang-kadang dengan jumlah 2 responden (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{186}{210} \times 100\% = 88,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan” adalah 86,2% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai "Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	14	70	35,0%
Sering	4	22	88	55,0%
Kadang-kadang	3	4	12	10,0%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		40	170	100,0%
Rata rata			81,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 22 responden (55,0%), dan selalu sebanyak 14 responden (35,0%), dan paling sedikit yaitu kadang-kadang dengan jumlah 4 responden (10,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{210} \times 100\% = 81,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik “ adalah 81,0% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	45,2%
Sering	4	20	80	47,6%
Kadang-kadang	3	3	9	7,1%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	184	100,0%
Rata rata			87,6%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.44, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 20 responden (47,6%), dan selalu sebanyak 19 responden (45,2%), dan paling sedikit yaitu kadang-kadang dengan jumlah 3 responden (7,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{184}{210} \times 100\% = 87,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan“ adalah 87,6% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

### 5.) Inisiatif

Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	22	110	52,4%
Sering	4	18	72	42,9%
Kadang-kadang	3	2	6	4,8%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	188	100,0%
Rata rata			89,5%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (52,4%), dan sering sebanyak 18 responden (42,9%), dan paling sedikit yaitu kadang-kadang dengan jumlah 2 responden (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{188}{210} \times 100\% = 89,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan“ adalah 89,5% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.



Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	47,6%
Sering	4	21	84	50,0%
Kadang-kadang	3	1	3	2,4%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	187	100,0%
Rata rata			89,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 21 responden (50,0%), dan selalu sebanyak 20 responden (47,6%), dan paling sedikit yaitu kadang-kadang dengan jumlah 1 responden (2,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{210} \times 100\% = 89,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan“ adalah 89,0% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan menetapkan metode baru dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	11,9%
Sering	4	26	104	61,9%
Kadang-kadang	3	11	33	26,2%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		42	162	100,0%
Rata rata			77,1%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 26 responden (61,9%), dan kadang-kadang sebanyak 11 responden (26,2%), dan paling sedikit yaitu selalu dengan jumlah 5 responden (11,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{210} \times 100\% = 77,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menetapkan metode baru dalam bekerja“ adalah 77,1% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 48 Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Ukuran	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Kualitas Kerja	Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	86,7%	82,6%
	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik	78,6%	
	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi	82,4%	
Kuantitas Kerja	Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja	76,7%	78,1%
	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lebih cepat	73,8%	
	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektifitas	83,8%	
Tanggungjawab	Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di lakukan	86,7%	87,0%
	Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab	88,1%	
	Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan	86,2%	
Kerjasama	Tingkat kerjasama dengan karyawan lainnya baik	88,6%	85,7%
	Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik	81,0%	
	Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan	87,6%	
Inisiatif	Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	89,5%	85,2%
	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	89,0%	
	Karyawan menetapkan metode baru dalam bekerja	77,1%	
Rata-rata	83,7%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dapat diketahui sebesar 83,7%. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi, pada tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator target yang harus dicapai dengan nilai persentase sebesar 78,1%, sedangkan untuk nilai tertinggi yaitu pada indikator kondisi pekerjaan dengan persentase nilai sebesar 87%. Untuk nilai

yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

Tabel 4. 49 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		63,8571
Std. Error of Mean		,30968
Median		64,0000
Mode		63,00
Std. Deviation		2,00696
Variance		4,028
Range		8,00
Minimum		60,00
Maximum		68,00
Sum		2682,00

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dan per indikator Lingkungan Kerja adalah sebesar 64% dengan range 8 dan total skor sebesar 2682. Maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor rendah (jumlah pertanyaan) + skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64% dan skor rata-rata teoritik 45 skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $64 > 45$ . Maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel lingkungan kerja yaitu cukup baik.

#### 4.2.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji normalitas, uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas:

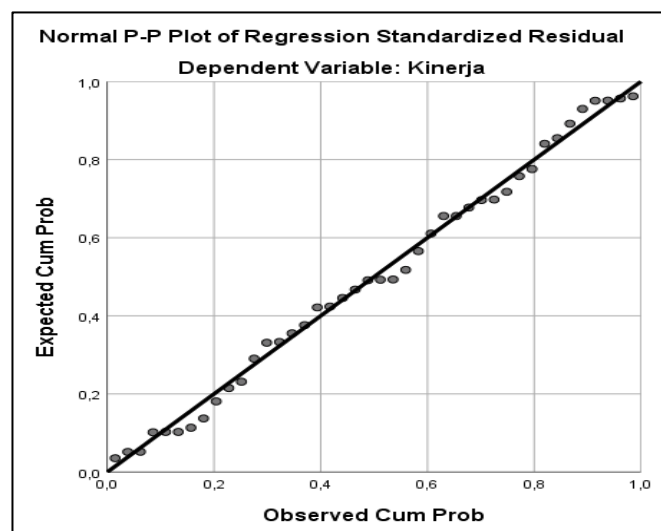
##### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat signifikansi pada tabel *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05 ( $\text{sig} \geq 0,05$ ) berarti data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas pada tabel berikut:

Tabel 4. 50 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,63516972
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,059
	Negative	-,054
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS 26, 2024



Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, hal ini menunjukkan semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ), dan dapat dilihat dari persebaran titik pada gambar Normal P.Plot di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

### b) Uji Multikolienaritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $\text{VIF} = 1/\text{Tolerance}$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance  $\geq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$ .

Tabel 4. 51 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	71,857	9,779		7,348	,000		
	Beban Kerja	-,603	,187	-,421	-3,224	,003	,999	1,001
	Lingkungan Kerja	,300	,096	,410	3,140	,003	,999	1,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.48 dapat dilihat bahwa seluruh variabel X memiliki Nilai toleransi lebih dari 0,10 dan VIF dibawah 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

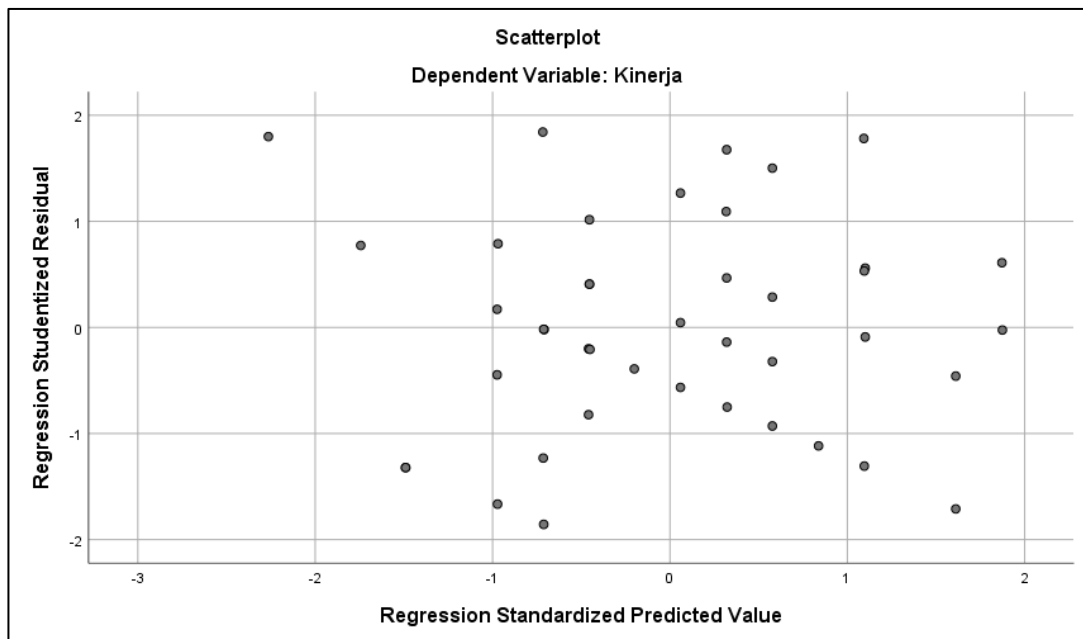
### c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (Unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi  $< 0,05$  maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas. Jadi agar syarat regresi dapat terpenuhi, maka nilai Sig. korelasi harus  $> 0,05$ , artinya nilai residual dengan nilai masing-masing variabel independen tidak ada korelasi. Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 4. 52 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Spearman rho)

Correlations					
			Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,006	,002
		Sig. (2-tailed)	.	,972	,989
		N	42	42	42
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,006	1,000	-,012
		Sig. (2-tailed)	,972	.	,941
		N	42	42	42
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,002	-,012	1,000
		Sig. (2-tailed)	,989	,941	.
		N	42	42	42

Sumber : Output SPSS 26, 2024



Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.52 terlihat bahwa nilai sig. (2-tailed) pada variabel beban kerja yaitu  $0,989 > 0,05$  dan pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig. (2-tailed) sebesar  $0,941 > 0,05$ . dan dapat dilihat dari gambar scatterplot diatas dapat diketahui penyebaran titik-titik data tidak berpola, menyebar di atas dan di bawah angka 0, Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda

#### 1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018). Adapun analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4. 53 Hasil Uji Analisis regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71,857	9,779		7,348	,000
	Beban Kerja	-,603	,187	-,421	-3,224	,003
	Lingkungan Kerja	,300	,096	,410	3,140	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$KK = a + \beta_1 BK + \beta_2 LK + e$$

$$KK = 71,857 - 0,603BK + 0,300 LK + e$$

- KK = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- a = Konstanta
- $\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi variabel independen
- BK = Variabel bebas (Beban Kerja)
- LK = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)
- e = standar error

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (r square) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen. Di bawah ini akan disajikan hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS.

Tabel 4. 54 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 <sup>a</sup>	,336	,302	1,677
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dari hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,336. Hal ini berarti 33,6 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

## 3. Uji Hitoptesis

Uji T (Parsial) adalah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk menguji uji-t yaitu dengan cara membandingkan nilai signifikansi uji-t dengan alpha 5%.

Adapun tanda (-) atau (+) dari beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel, apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 55 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71,857	9,779		7,348	,000
	Beban Kerja	-,603	,187	-,421	-3,224	,003
	Lingkungan Kerja	,300	,096	,410	3,140	,003
a. Dependent Variable: Kinerja						

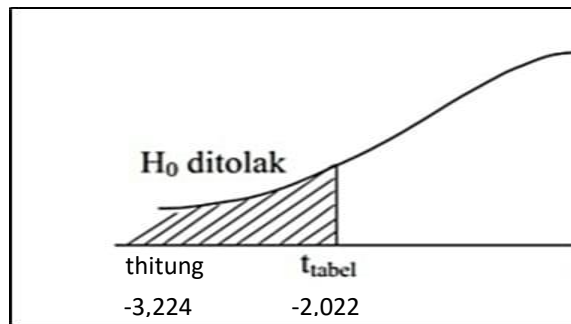
Sumber : Output SPSS 26, 2024



Dari tabel 4.55 dapat di interpretasikan sebagai berikut:

a) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

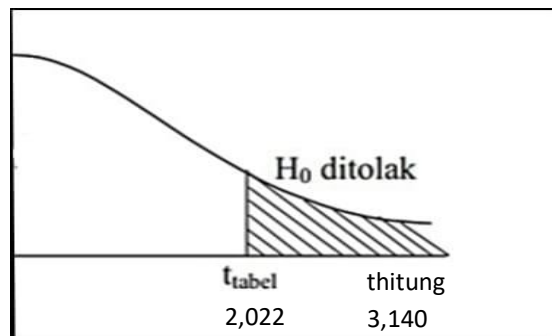
Nilai thitung variabel beban kerja yaitu memiliki nilai t hitung  $-3,224 <$  dari nilai ttabel  $-2,022$  dan memiliki nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.



Gambar 4. 6 Daerah Penolakan  $H_0$  Beban Kerja

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai thitung lingkungan kerja yaitu memiliki nilai t hitung  $3,140 >$  dari nilai ttabel  $2,022$  dan memiliki nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.



Gambar 4. 7 Daerah Penolakan  $H_0$  Lingkungan Kerja

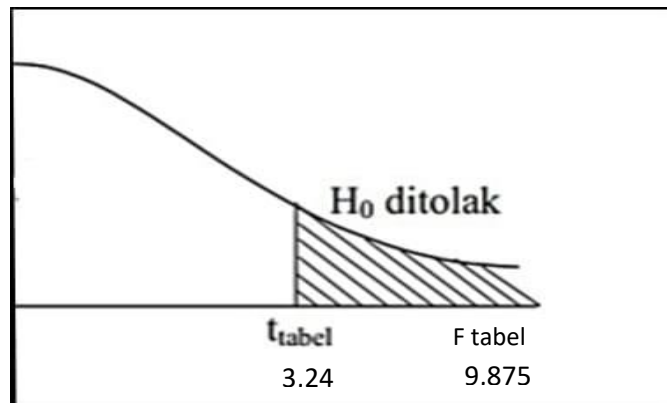
c) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 56 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,518	2	27,759	9,875	,000 <sup>b</sup>
	Residual	109,625	39	2,811		
	Total	165,143	41			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja						

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh (Simultan) beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $9,875 > F$  tabel 3,24. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.



Gambar 4. 8 Daerah Penolakan Uji F

### 4.3. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

#### 4.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam volume dan waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengontrol kinerja karyawan yang dimiliki yaitu pemberian beban kerja. Untuk melihat kondisi beban kerja yang terdapat di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yaitu dengan menggunakan indikator: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel beban kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memiliki nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 86%, Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi, pada tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator target yang harus dicapai dengan nilai persentase sebesar 85%, sedangkan untuk nilai tertinggi yaitu pada indikator kondisi pekerjaan dengan persentase nilai sebesar 87%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai butir pernyataan pada indikator variabel beban kerja. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa beban kerja karyawan yang terdapat di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota relatif tinggi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja untuk karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat negatif. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik analisis linear berganda. Hasil analisis linear berganda (analisis koefisien regresi beban kerja) sebesar  $-0,421$ , yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

Dilihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia yang didukung oleh teori menurut Harini, S. dalam (Agusti et.al. 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $0,003 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-3,224 <$  nilai t tabel  $-2,022$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dinyatakan “Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.” **terbukti.**

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahrumi, S., et al. (2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng bahwa dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,003 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,140 >$  nilai t tabel  $2,022$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dikatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota secara signifikan.

Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar. Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas yang diberikan kepada karyawan. Misalnya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja. Maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.

Dalam mengetahui adanya pengaruh pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, maka dilakukannya perhitungan dengan statistik analisis linear berganda. Hasil analisis linear berganda (analisis koefisien regresi lingkungan kerja) sebesar  $0,410$ , yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dapat meningkat maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja karyawan yang ada di dalamnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sheren Tantian (2022), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota bahwa dalam penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Temuan pada penelitian ini juga mengartikan bahwa dengan membentuk lingkungan kerja yang baik pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota maka hasil yang ditimbulkan adalah adanya peningkatan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja penting untuk dapat diciptakan dengan baik agar dapat mencapai kinerja karyawan yang tinggi dan efektif melalui lingkungan kerja.

#### **4.4.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Beban kerja dan lingkungan kerja adalah dua hal yang saling berhubungan dimana dalam kesehariannya di dalam dunia kerja hal ini sering terjadi pada karyawan yang kondisi pekerjaannya dalam kondisi tekanan yang sangat tinggi, sehingga beban kerja dan lingkungan kerja saling berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap

kinerja karyawan, menurut pendapat Riny Chandra (2017: 677) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan lingkungan kerja yang semakin tinggi akan membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman serta membuat karyawan lebih fokus untuk menyelesaikan tugas yang di berikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, kondisi seperti ini dapat dinilai positif oleh karyawan.

Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik serta tingkat beban kerja yang rendah akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja dan beban kerja yang tinggi karyawan akan adanya penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu dalam manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Dalam mengetahui adanya pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji f. hasil uji ini nilai signifikansi berpengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f \text{ hitung } 9,875 > f \text{ tabel } 3,24$ . Hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti adanya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama.

Adapun hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,336. Hal ini berarti 33,6 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Dengan pembahasan diatas, maka hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Utami Angrayni (2021), tentang Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Bengkalis bahwa dalam penelitiannya menunjukkan hasil Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis, Beban kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dengan demikian penelitian memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
2. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
3. Terdapat pengaruh secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

#### **5.2 Saran**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja pada indikator target yang harus dicapai mendapatkan nilai terendah dari responden dengan nilai rata-rata sebesar 85%, dan jumlah karyawan di setiap tahunnya tidak ada penambahan, maka disarankan agar BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dapat mempertimbangkan untuk merekrut karyawan tambahan agar mengurangi beban kerja karyawan saat ini. Jika perekrutan tidak memungkinkan, pertimbangkan opsi seperti pekerja kontrak atau paruh waktu. Pastikan beban kerja didistribusikan secara adil di antara karyawan, dan sebaiknya hindari *overload* yang dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas. Serta berikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang lebih terampil dapat bekerja lebih cepat dan lebih efisien.

Lingkungan kerja pada indikator kebisingan memiliki nilai terendah dari total tanggapan responden dengan nilai rata-rata sebesar 83,8%. Saran bagi perusahaan diharapkan memfasilitasi ruangan kerja dengan alat kedap suara terutama pada ruangan kepesertaan yang bersebelahan dengan ruangan pelayanan agar para karyawan bisa lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi terkait dengan penelitian agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi. Diharapkan penelitian ini dapat ditambah dengan variabel-variabel independen lainnya karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- Agung Gumelar (2020), *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Jambi*. Repository Unbari.
- Agusti, I, D., Edward., Ratnawati Rts. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen keorganisasian pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol.8
- Antonius Rino Vanchapo, (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (N. Arsalan (ed.)). CV. Penerbit Qiara Media.
- Bpjsketenagakerjaan.go.id. 2 Januari 2024. Kecelakaan Kerja Makin Marak dalam Lima Tahun Terakhir. Diakses pada 28 february 2024, dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/Kecelakaan-Kerja-Makin-Marak-dalam-Lima-Tahun-Terakhir>
- Budiasa, i, K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa* Penerbit Cv. Pena Persada (Issue August)
- Chandra, Riny, 2017, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Vol 6, No. 1 Mei 2017. ISSN 2252-844X. Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. United Kingdom: Pearson
- Dian Asriani (2018), Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*.
- Ghozali, I., (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Undip
- Hanaysha, J., (2016). *Testing the effects of Employee Enggement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment*. "Journal of Social and Behavioral Sciences". Vol. 5.
- Hasibuan, M. S (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro I, Bambang S., (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akutantansi & Manajemen*. BPFE-YOGYARTA.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. ( Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebae swadaya Group.

- Larasati, S. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Sinarmas distribusi nusantara semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*.
- Mahrumi, S., Naidah, Hj., Minasni, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng. *Jurnal of Management & Bussines*.
- Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah, S.E., M. . (2021). Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (D. Zulfikar (ed.)). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282/211>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://media.neliti.com/media/publications/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf>
- Sedamayarti. (2017). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompensasi, kinerja dan produktivitas kerja. Bandung: pt. Refika adatama
- Sembiring J.M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1*
- Sheren Tantian (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan Bogor Kota. Repository Universitas Pakuan Bogor.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.
- Sri Utami Angrayni (2021), Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Bengkalis. Repository Universitas Islam Riau.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Yulianti, P., Ariska, R., Masruri. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Faris Farhan

Alamat : Kp. Sukabirus, RT 03/06, Desa Gadog, Kec.  
Megamendung, Kab. Bogor

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 18 April 2002

Agama : Islam

Pendidikan :

1. SD : SDN Gadog 01
2. SMP : SMPN 01 Ciawi
3. SMA : SMA PGRI Ciawi
4. Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2024

Faris Farhan  
021120017

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat keterangan selesai praktik kerja lapangan



Nomor : KET/ 21 /062023  
Perihal : Surat Keterangan Selesai PKL

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dolik Yulianto  
Jabatan : Kepala Kantor Cabang

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Faris Farhan  
NIM : 021120017  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Adalah benar telah melakukan PKL di BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Bogor Kota terhitung sejak 02 Agustus 2023 sampai dengan 01 September 2023, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, Agustus 2023

Dolik Yulianto  
Kepala Kantor Cabang



## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR KOTA**

---

---

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu Karyawan

Di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan mengharapkan kesediaan kepada Bapak dan Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner adalah alat untuk pengambilan data dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul: “Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota”. Informasi yang Bapak dan Ibu berikan akan sangat membantu kelancaran penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak dan Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

#### **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Berikan tanda centang pada jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak dan Ibu;
2. Seluruh pernyataan pada kuesioner ini harus diisi dan dijawab;
3. Ada lima alternatif jawaban yaitu:
  - Sangat Setuju (SS) = 5
  - Setuju (S) = 4
  - Ragu-ragu (R) = 3
  - Tidak Setuju (TS) = 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Dan atau jawaban :

- Selalu (S) = 5
- Sering (S) = 4
- Kadang-kadang (K) = 3
- Pernah (P) = 2
- Tidak Pernah (TP) = 1

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

Jenis Kelamin : a.  Laki-laki b.  Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir : a.  SMA b.  D3

c.  S1 d.  S2

Lama Bekerja : a.  1-2 Tahun b.  3-4 Tahun

c.  > 5 Tahun

## KUESIONER PENELITIAN

### 1. Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	S	SS	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>BEBAN KERJA</b>						
<b>A</b>	<b>TARGET YANG HARUS DICAPAI</b>					
1	Saya merasa target yang diberikan terlalu membebani					
2	Saya merasa target yang diberikan terlalu banyak					
3	Saya merasa target kerja yang diberikan terlalu sulit untuk dicapai					
<b>B</b>	<b>KONDISI PEKERJAAN</b>					
1	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
2	Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih fokus					
<b>C</b>	<b>PENGUNAAN WAKTU</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya dapat menyesuaikan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya masih menyelesaikan pekerjaan pada saat jam istirahat/jam pulang					
<b>D</b>	<b>STANDAR PEKERJAAN</b>					
1	Saya merasa standar pekerjaan yang di berikan membuat saya lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan membuat saya lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan					

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	S	SS	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>						
<b>A</b>	<b>PENERANGAN/ PENCAHAYAAN</b>					
1	Penerangan di tempat kerja sudah baik					
2	Penerangan diruang kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Pencahayaann di tempat kerja saya tidak menyilaukan					
<b>B</b>	<b>SIRKULASI UDARA</b>					
1	Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik					
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan					
3	Pendingin udara bekerja dengan baik.					
<b>C</b>	<b>WARNA</b>					
1	Warna dalam ruangan tidak mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Penggunaan warna pada ruang kerja menjauhkan karyawan dari rasa bosan					
3	penggunaan warna pada ruangan memberikan kenyamanan					
<b>D</b>	<b>KEBISINGAN</b>					
1	Kebisingan dari luar terdengn hingga kedalam kantor					
2	Harus memakai alat kedap suara pada ruangan					
3	Suara bising membuat saya tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>E</b>	<b>KEAMANAN</b>					
1	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman dan aman					
2	Kantor dijaga oleh beberapa CCTV keamanan					
3	Adanya jaminan keselamatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan					

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	S	SS	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>KINERJA</b>						
<b>A</b>	<b>KUALITAS KERJA</b>					
1	Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik					
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang di tetapkan					
<b>B</b>	<b>KUANTITAS KERJA</b>					
1	Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja					
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lebih cepat					
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektifitas					
<b>C</b>	<b>TANGGUNG JAWAB</b>					
1	Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di lakukan					
2	Karyawan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab					
3	Karyawan bertanggung jawab dengan kesalahan yang dilakukan					
<b>D</b>	<b>KERJASAMA</b>					
1	Tingkat kerjasama dengan karyawan lainnya baik					
2	Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik					
3	Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan					
<b>E</b>	<b>INISIATIF</b>					
1	Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
3	Karyawan menetapkan metode baru dalam bekerja					



Lampiran 3. Tabulasi kuesioner Beban Kerja

Beban Kerja											
No	BK.1	BK.2	BK.3	BK.4	BK.5	BK.6	BK.7	BK.8	BK.9	BK.10	Total
1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	43
4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	45
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
6	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
7	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
8	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	42
9	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	44
10	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
12	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
13	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	44
14	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	40
15	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	42
16	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
17	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
18	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
19	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	42
20	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	42
21	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
22	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
23	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
24	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
25	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
26	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	40
27	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	40
28	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	42
29	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
30	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
31	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
32	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	45
33	5	3	4	4	5	3	5	4	5	5	43
34	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	41
35	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	43
36	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
37	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	43
38	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
39	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
40	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	42
41	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	43
42	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43

Lampiran 4. Tabulasi kuesioner Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja															
No	LK.1	LK.2	LK.3	LK.4	LK.5	LK.6	LK.7	LK.8	LK.9	LK.10	LK.11	LK.12	LK.13	LK.14	total
1	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	58
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	58
4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	58
5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	57
6	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	58
7	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	58
8	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	59
9	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	62
10	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	62
11	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	61
12	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	63
13	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	62
14	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	61
15	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	64
16	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	62
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	53
18	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	55
19	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	56
20	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	62
21	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	59
22	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	60
23	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	61
24	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	63
25	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	62
26	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	58
27	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	58
28	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	62
29	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	56
30	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	60
31	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	61
32	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	61
33	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	61
34	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	63
35	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	64
36	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	62
37	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
38	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	62
39	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	58
40	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	64
41	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	62
42	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	62

Lampiran 5. Tabulasi kuesioner Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN																
No	K.1	K.2	K.3	K.4	K.5	K.6	K.7	K.8	K.9	K.10	K.11	K.12	K.13	K.14	K.15	total
1	5	3	4	3	4	3	5	5	4	5	3	5	4	4	3	60
2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	63
3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	60
4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	63
6	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	3	3	5	4	4	60
7	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	65
8	5	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	63
9	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	63
10	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	62
11	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	63
12	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	63
13	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	63
14	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	66
15	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	3	63
16	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	63
17	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	63
18	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	64
19	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	63
20	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	63
21	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	61
22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	62
23	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	65
24	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	66
25	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	67
26	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	65
27	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	66
28	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	66
29	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	64
30	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	63
31	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	64
32	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	66
33	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	67
34	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	67
35	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	68
36	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	64
37	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	64
38	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	66
39	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	64
40	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	65
41	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	64
42	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	65

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,790**	,459*	,210	,056	,170	-,342	,552**	-,057	,079	,143	,226	,506**
	Sig. (2-tailed)		,000	,011	,266	,769	,370	,064	,002	,764	,677	,452	,230	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,790**	1	,390*	,036	-,138	,168	-,369*	,540**	-,107	-,037	,203	,190	,404*
	Sig. (2-tailed)	,000		,033	,851	,467	,375	,045	,002	,575	,846	,283	,315	,027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,459*	,390*	1	,344	-,138	-,121	-,176	,302	,014	-,077	,082	-,083	,314
	Sig. (2-tailed)	,011	,033		,063	,467	,525	,353	,105	,942	,687	,665	,664	,092
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,210	,036	,344	1	,287	,166	,342	,216	,426*	,295	,403*	,292	,600**
	Sig. (2-tailed)	,266	,851	,063		,125	,381	,065	,251	,019	,113	,027	,118	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,056	-,138	-,138	,287	1	,649**	,628**	-,144	,598**	,809**	,625**	,639**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,769	,467	,467	,125		,000	,000	,446	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,170	,168	-,121	,166	,649**	1	,403*	,095	,529**	,705**	,551**	,750**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,370	,375	,525	,381	,000		,027	,617	,003	,000	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	-,342	-,369*	-,176	,342	,628**	,403*	1	-,367*	,767**	,549**	,482**	,368*	,466**
	Sig. (2-tailed)	,064	,045	,353	,065	,000	,027		,046	,000	,002	,007	,045	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,552**	,540**	,302	,216	-,144	,095	-,367*	1	-,303	-,143	,134	,147	,307
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,105	,251	,446	,617	,046		,104	,451	,479	,438	,099
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	-,057	-,107	,014	,426*	,598**	,529**	,767**	-,303	1	,638**	,456*	,388*	,634**
	Sig. (2-tailed)	,764	,575	,942	,019	,000	,003	,000	,104		,000	,011	,034	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	,079	-,037	-,077	,295	,809**	,705**	,549**	-,143	,638**	1	,617**	,729**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,677	,846	,687	,113	,000	,000	,002	,451	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	,143	,203	,082	,403*	,625**	,551**	,482**	,134	,456*	,617**	1	,720**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,452	,283	,665	,027	,000	,002	,007	,479	,011	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	,226	,190	-,083	,292	,639**	,750**	,368*	,147	,388*	,729**	,720**	1	,754**
	Sig. (2-tailed)	,230	,315	,664	,118	,000	,000	,045	,438	,034	,000	,000		,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,506**	,404*	,314	,600**	,689**	,721**	,466**	,307	,634**	,733**	,754**	,754**			1
	Sig. (2-tailed)	,004	,027	,092	,000	,000	,000	,009	,099	,000	,000	,000	,000			
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,866**	,613**	,581**	,624**	,567**	,593**	,285	,090	,349	,385*	,403*	,517**	,528**	,354	,793**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,001	,001	,127	,636	,059	,036	,027	,003	,003	,055	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,866**	1	,605**	,593**	,729**	,549**	,633**	,280	,135	,518**	,315	,620**	,464**	,460*	,294	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,002	,000	,134	,476	,003	,090	,000	,010	,010	,114	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,613**	,605**	1	,642**	,659**	,579**	,585**	,339	,059	,291	,295	,350	,499**	,361*	,107	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,001	,066	,755	,118	,113	,058	,005	,050	,573	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,581**	,593**	,642**	1	,796**	,752**	,759**	,610**	,253	,260	,416*	,326	,485**	,460*	,273	,831**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,177	,166	,022	,078	,007	,010	,144	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,624**	,729**	,659**	,796**	1	,613**	,711**	,369*	,202	,360	,458*	,338	,417*	,410*	,318	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,045	,285	,051	,011	,067	,022	,024	,087	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,567**	,549**	,579**	,752**	,613**	1	,663**	,565**	,266	,300	,354	,350	,382*	,395*	,182	,768**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,001	,000	,000		,000	,001	,155	,107	,055	,058	,037	,031	,336	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	,593**	,633**	,585**	,759**	,711**	,663**	1	,565**	,103	,382*	,478**	,423*	,452*	,435*	,237	,816**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,000	,000		,001	,587	,037	,008	,020	,012	,016	,208	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	,285	,280	,339	,610**	,369*	,565**	,565**	1	,396*	,305	,360	,241	,563**	,616**	,398*	,655**
	Sig. (2-tailed)																

	Sig. (2-tailed)	,127	,134	,066	,000	,045	,001	,001		,030	,101	,051	,200	,001	,000	,029	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson	,090	,135	,059	,253	,202	,266	,103	,396*	1	-,066	,103	,045	,345	,411*	,311	,306
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,636	,476	,755	,177	,285	,155	,587	,030		,727	,589	,814	,062	,024	,094	,100
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson	,349	,518**	,291	,260	,360	,300	,382*	,305	-,066	1	,008	,846**	,252	,187	,132	,522**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,059	,003	,118	,166	,051	,107	,037	,101	,727		,967	,000	,178	,322	,486	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson	,385*	,315	,295	,416*	,458*	,354	,478**	,360	,103	,008	1	-,025	,331	,483**	,426*	,534**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,036	,090	,113	,022	,011	,055	,008	,051	,589	,967		,897	,074	,007	,019	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson	,403*	,620**	,350	,326	,338	,350	,423*	,241	,045	,846**	-,025	1	,226	,187	,119	,557**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,058	,078	,067	,058	,020	,200	,814	,000	,897		,231	,323	,530	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.13	Pearson	,517**	,464**	,499**	,485**	,417*	,382*	,452*	,563**	,345	,252	,331	,226	1	,831**	,656**	,689**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,003	,010	,005	,007	,022	,037	,012	,001	,062	,178	,074	,231		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.14	Pearson	,528**	,460*	,361*	,460*	,410*	,395*	,435*	,616**	,411*	,187	,483**	,187	,831**	1	,883**	,707**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,003	,010	,050	,010	,024	,031	,016	,000	,024	,322	,007	,323	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.15	Pearson	,354	,294	,107	,273	,318	,182	,237	,398*	,311	,132	,426*	,119	,656**	,883**	1	,508**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,055	,114	,573	,144	,087	,336	,208	,029	,094	,486	,019	,530	,000	,000		,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson	,793**	,826**	,718**	,831**	,817**	,768**	,816**	,655**	,306	,522**	,534**	,557**	,689**	,707**	,508**	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,100	,003	,002	,001	,000	,000	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations															
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,738**	,570**	,549**	,601**	,565**	,637**	,415*	,590**	,284	,362*	,161	,196	,301	,199	,697**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,002	,000	,001	,000	,023	,001	,129	,050	,395	,300	,105	,293	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,738**	1	,502**	,659**	,740**	,739**	,506**	,327	,544**	,414*	,367*	,292	,445*	,314	,424*	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,000	,000	,000	,004	,078	,002	,023	,046	,117	,014	,091	,019	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,570**	,502**	1	,326	,252	,551**	,713**	,533**	,543**	,376*	,649**	,401*	,143	,051	,138	,627**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005		,079	,179	,002	,000	,002	,002	,041	,000	,028	,452	,790	,466	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,549**	,659**	,326	1	,695**	,554**	,489**	,347	,487**	,257	,125	,393*	,647**	,613**	,568**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,079		,000	,001	,006	,060	,006	,170	,510	,031	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,601**	,740**	,252	,695**	1	,696**	,400*	,288	,428*	,480**	,201	,401*	,546**	,410*	,549**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,179	,000		,000	,028	,123	,018	,007	,287	,028	,002	,024	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	,565**	,739**	,551**	,554**	,696**	1	,650**	,480**	,537**	,602**	,511**	,366*	,391*	,389*	,395*	,823**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,001	,000		,000	,007	,002	,000	,004	,047	,033	,033	,031	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	,637**	,506**	,713**	,489**	,400*	,650**	1	,577**	,821**	,402*	,680**	,516**	,114	,291	,127	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,006	,028	,000		,001	,000	,027	,000	,004	,549	,119	,503	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	,415*	,327	,533**	,347	,288	,480**	,577**	1	,479**	,761**	,690**	,324	,273	,222	,106	,624**
	Sig. (2-tailed)	,023	,078	,002	,060	,123	,007	,001		,007	,000	,000	,081	,145	,239	,579	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	,590**	,544**	,543**	,487**	,428*	,537**	,821**	,479**	1	,457*	,665**	,391*	,136	,207	,262	,696**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,002	,006	,018	,002	,000	,007		,011	,000	,032	,475	,272	,162	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	,284	,414*	,376*	,257	,480**	,602**	,402*	,761**	,457*	1	,666**	,390*	,378*	,258	,225	,650**
	Sig. (2-tailed)	,129	,023	,041	,170	,007	,000	,027	,000	,011		,000	,033	,039	,169	,232	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	,362*	,367*	,649**	,125	,201	,511**	,680**	,690**	,665**	,666**	1	,274	,053	-,086	,002	,533**
	Sig. (2-tailed)	,050	,046	,000	,510	,287	,004	,000	,000	,000	,000		,142	,782	,652	,992	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	,161	,292	,401*	,393*	,401*	,366*	,516**	,324	,391*	,390*	,274	1	,255	,349	,243	,550**
	Sig. (2-tailed)	,395	,117	,028	,031	,028	,047	,004	,081	,032	,033	,142		,174	,059	,195	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y.13	Pearson Correlation	,196	,445*	,143	,647**	,546**	,391*	,114	,273	,136	,378*	,053	,255	1	,631**	,751**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,300	,014	,452	,000	,002	,033	,549	,145	,475	,039	,782	,174		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.14	Pearson Correlation	,301	,314	,051	,613**	,410*	,389*	,291	,222	,207	,258	-,086	,349	,631**	1	,374*	,567**
	Sig. (2-tailed)	,105	,091	,790	,000	,024	,033	,119	,239	,272	,169	,652	,059	,000		,042	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.15	Pearson Correlation	,199	,424*	,138	,568**	,549**	,395*	,127	,106	,262	,225	,002	,243	,751**	,374*	1	,591**
	Sig. (2-tailed)	,293	,019	,466	,001	,002	,031	,503	,579	,162	,232	,992	,195	,000	,042		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT	Pearson Correlation	,697**	,801**	,627**	,796**	,785**	,823**	,728**	,624**	,696**	,650**	,533**	,550**	,650**	,567**	,591**	1
AL	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,002	,000	,001	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).