

Volume 7 Nomor 3 Desember 2022

e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI

VOLUME
7

NOMOR
3

SINTANG
DESEMBER
2022

e-ISSN
2541-0938
p-ISSN
2657-1528



DEWAN REDAKSI

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aditya Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Emilia Dewiati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Maria Ulfah, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nuraini Asriati, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, FKIP, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) telah terindek:



Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang,
Kalimantan Barat, Indonesia

Email: jurnaljurkami@gmail.com

Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang





PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS CABANG UTAMA KOTA SURABAYA

Nur Fadila Rosida[✉], Ika Korika Swasti²

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia¹²

[✉]Corresponding Author Email: nurfadila1227@gmail.com

Author Email : ikaks.ma@upnjatim.ac.id

Article History

Received: August 2022

Revision: September 2022

Accepted: September 2022

Published: December 2022

Keywords:

Workload;

Work Environment;

Performance

Abstract:

Human resource in a company is essential as the main mover in determining the goal as well assisting to compete in an increasingly competitive business world. Dividing the workload on every organizational activity, dividing the workload on every employee, or dividing the workload on important office holder in organization equally can create a conducive work environment. Furthermore, it can make the work environment become more comfortable and safe. The objective of the study was to determine the effect of workload and work environment on employee work environment at Kantor Pos Cabang Utama Surabaya city with 59 employees as samples. In addition, the data collection was by distributing questionnaires with a Likert scale from 1 to 5. The study used a quantitative approach with Smart PLS analysis tool. The study found that factors such as workload and employee work environment determined 56.92% of employee performance, while other factors accounted for 43.08%.

Sejarah Artikel

Diterima: Agustus 2022

Direvisi: September 2022

Disetujui: September 2022

Diterbitkan: Desember 2022

Kata kunci:

Beban Kerja;

Lingkungan Kerja;

Kinerja

Abstrak:

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak utama untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dan dapat membantu perusahaan untuk bersaing dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Membagi beban kerja pada setiap kegiatan organisasi ataupun membagi beban kerja pada setiap karyawan atau pemegang jabatan penting dalam organisasi secara merata, selain itu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif juga dapat diciptakan dengan memberikan perasaan nyaman dan aman pada lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya dengan menggunakan sampel sebanyak 59 orang karyawan sebagai responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan rentang skala likert dari 1 sampai 5. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian dan menggunakan alat analisis Smart PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



How to Cite: Rosida, N.F., Swasti, I.K., 2022. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) 7 (3) DOI : 10.31932/jpe.v7i3.1905

PENDAHULUAN

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sebagai

penggerak utama dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dan dapat membantu perusahaan untuk



bersaing dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia juga dituntut untuk cepat beradaptasi dan mampu untuk menguasai kemampuan yang dibutuhkan pada perkembangan zaman yang terjadi. Perusahaan harus dapat memperhatikan peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, serta harus dapat mengambil keputusan yang tepat agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut diharapkan agar menjadi motivasi perusahaan untuk terus mengalami perkembangan dan menciptakan inovasi-inovasi yang baru dalam dunia bisnis yang dijalani. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Istilah “beban kerja” mengacu pada jumlah usaha mental dan fisik yang diharapkan dari seorang tenaga kerja (Maharwati, dkk: 2021). Pentingnya memberikan pekerjaan yang efisien bagi karyawan tidak dapat dilebih-lebihkan, terutama mengingat hubungan antara beban kerja dan efisiensi kerja. Efektifitas beban kerja dapat berjalan dengan baik apabila penempatan tugas yang diberikan pada karyawan sudah dirasa tepat dengan tanggung jawab yang diterima. Membagi beban kerja pada setiap kegiatan organisasi ataupun membagi beban kerja pada setiap karyawan atau pemegang jabatan penting dalam organisasi secara merata. Agar dapat menghindari adanya tidak seimbangan pekerjaan dengan jumlah karyawan yang ada dan untuk menghindari kegiatan yang memiliki aktivitas lebih tinggi dan lebih rendah. Hal tersebut dapat meminimalisasi terjadinya tugas yang menganggur atau menumpuk. Selain beban kerja yang dapat berpengaruh dalam

efektifitas karyawan dalam pekerjaannya, lingkungan kerja juga dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat melakukan tugas yang diberikan secara optimal.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja dan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Dampak dari kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif atau dapat dikatakan kondisi lingkungan kerja yang kurang memberikan kenyamanan bagi karyawan dapat mengakibatkan kelelahan yang terus menerus dari waktu ke waktu, menyebabkan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya, dan dapat mengakibatkan menurunnya kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga, hal tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang optimal.

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat diciptakan dengan memberikan perasaan nyaman dan aman pada lingkungan kerja yang ada. Perasaan tersebut dapat diperoleh dengan cara memelihara kebersihan dan memberikan kelengkapan pada sarana ataupun prasarana yang digunakan, memastikan sirkulasi dan suhu udara pada ruangan terjaga dengan baik, memberikan penerangan pada ruang kerja yang cukup, dan juga memperhatikan penataan ruang yang digunakan agar tertata dengan rapih dan memudahkan gerak karyawan untuk melakukan aktifitas pada pekerjaannya.

Sedarmayanti (2017) menyatakan, Tempat kerja dapat dipecah menjadi komponen fisik dan virtual. Dalam konteks ini, “lingkungan kerja fisik” mengacu pada semua faktor eksternal, seperti cuaca dan tingkat kebisingan, yang mungkin berdampak pada pekerja. Namun,



kondisi yang muncul dalam konteks hubungan kerja tersebut merupakan apa yang dikenal sebagai “lingkungan kerja non fisik”. Di tempat kerja, hubungan dengan semua orang mulai dari manajer hingga bawahan hingga rekan kerja sama pentingnya.

Peningkatan kemampuan karyawan dilakukan agar kinerja karyawan dapat berjalan secara maksimal, sehingga tidak membuang waktu atau biaya dan juga target perusahaan dapat tercapai dengan sebaik-baiknya, serta dapat meminimalisir kerugian. Menurut Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Sedangkan Busro (2018) berpendapat bahwa, Kinerja seseorang adalah jumlah dan kualitas hasil kerja mereka selama jangka waktu

tertentu, biasanya satu tahun. Kedua pendapatan tersebut sejalan dengan Sirhi (2018), yang menyimpulkan bahwa kinerja menunjuk pada hasil kerja dan untuk menilai kinerja seseorang, diperlukan suatu kriteria atau standart tertentu.

Berdasarkan data absensi karyawan pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa presentase absensi karyawan pada kantor pos cabang utama kota surabaya mulai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 23%. Peningkatan tersebut dikarenakan banyaknya jumlah ketidakhadiran karyawan pada tahun 2020. Salah satu penyebab terjadinya peningkatan pada ketidakhadiran tersebut adalah kondisi kesehatan karyawan dan kejenuhan saat bekerja. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1: Data Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Terlambat	Presentase
		Sakit	Ijin	Alpha		
2019	59	25	12	18	28	93%
2020	59	30	14	25	40	116%
2021	59	28	15	26	45	116%

Sumber: Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya (data diolah), 2019-2021

Terjadi peningkatan jumlah keterlambatan setiap tahunnya. Jumlah keterlambatan pada tahun 2021 menjadi jumlah keterlambatan lebih banyak dari tahun sebelumnya. Peningkatan keterlambat tersebut dapat menyebabkan pekerjaan karyawan yang sedang dilakukan menjadi tertunda, termasuk juga dapat menyebabkan terhambatnya pekerjaan karyawan pada proses pengiriman barang. Sehingga menjadi salah satu alasan keterlambatan karyawan dalam melakukan pengiriman barang.

Pada kantor pos cabang utama kota Surabaya terdapat pembagian waktu kerja karyawan dan dibagi menjadi 2 shift pada

hari Senin sampai dengan hari Sabtu, sedangkan jam kerja karyawan pada hari Minggu hanya setengah hari jam kerja. Pembagian jam kerja yang telah diterapkan saat ini dirasa cukup efektif, mengingat jam kerja pelayanan pada kantor pos cabang utama kota Surabaya mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 20.00. Pembagian jam kerja ini bertujuan agar beban kerja yang diberikan perusahaan dapat dibagi secara merata pada karyawan. Selain itu, hal tersebut juga dapat menjadi sebuah cara perusahaan untuk mengantisipasi atau mengontrol tingkat stres karyawan dan juga kelelahan kerja



yang diakibatkan oleh waktu kerja yang berkepanjangan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa karyawan bagian pelayanan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya, mengatakan bahwa bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada kantor pos cabang utama kota Surabaya dapat dikatakan cukup kondusif. Komunikasi yang dibangun oleh atasan dengan bawahan ataupun komunikasi yang dilakukan antar karyawan dirasa sudah diterapkan dan dapat dikoordinasikan dengan baik sehingga tidak terjadi kesalahan dalam memberikan dan menerima informasi, dan sistem keamanan yang diterapkan juga sudah cukup baik membuat karyawan tenang dalam melakukan tugasnya, karyawan tetap merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya meskipun tidak ada pembatas dalam penataan meja kerjanya. Kondisi sirkulasi udara yang kurang maksimal pada beberapa bagian dan kurangnya ketersediaan pendingin ruangan pada beberapa bagian membuat karyawan kurang nyaman saat melakukan pekerjaannya.

Selain itu, kurangnya fasilitas mesin nomor otomatis pada bagian pelayanan dapat menyebabkan tidak meratanya beban kerja yang didapatkan. Pentingnya fasilitas berupa mesin nomor otomatis pada bagian pelayanan khususnya pelayanan loket, karena dengan adanya mesin tersebut dapat mempermudah konsumen untuk menuju loket sesuai dengan nomor antrian.

Menurut Busro (2018), Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari upaya mereka, baik secara individu maupun kolektif, untuk memenuhi visi, misi, dan tujuan organisasi dengan cara yang sesuai dengan persyaratan hukum, menjunjung

tinggi standar moral dan etika, dan diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kapasitas pekerja untuk melaksanakan serangkaian tugas (Sinambela, et al, 2011). Busro (2018) berpendapat bahwa kinerja organisasi merupakan hasil akhir dari kerja yang dilakukan oleh karyawannya, baik secara individu maupun kolektif, untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. organisasi yang bersangkutan memiliki kualitas yang diperlukan, seperti keuletan, kemampuan, kemandirian, dan kemampuan untuk memecahkan masalah dalam kerangka waktu yang diamanatkan secara hukum, tanpa melanggar undang-undang atau melanggar standar etika apa pun. Pandangan ini sesuai dengan argumen yang dikemukakan oleh Daryanto dan Bintoro dalam Siburian & Sambul (2021), yaitu bahwa kemauan individu atau kelompok untuk melakukan atau meningkatkan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dan mencapai tujuan. hasil yang diinginkan.

Beban kerja pekerja adalah perkiraan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, serta upaya mereka untuk memecahkan masalah yang terkait dengan pekerjaan (Ambarwati: 2014). Setiap pekerjaan memiliki tantangan yang unik, dan setiap tenaga kerja memiliki sumber daya yang unik untuk menghadapi tantangan tersebut (Mahawati dkk, 2021). Munandar (2014) Mendefinisikan beban kerja sebagai perkiraan mental karyawan terhadap tugas dan upaya mereka untuk memecahkan masalah di tempat kerja dalam jangka waktu tertentu.

Segala sesuatu yang ditemui pekerja saat bekerja yang berpotensi



mempengaruhi kinerjanya dalam tugas yang diberikan dianggap sebagai bagian dari tempat kerja (Nitisemito, 2014). Kondisi kerja yang baik atau sesuai jika orang mampu melakukan pekerjaannya dengan cara yang sehat, aman, dan nyaman, seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017). Menurut Sedarmayanti (2020), pengaturan kantor Semua aspek lingkungan sekitar pekerja di tempat kerja mereka dapat dianggap sebagai bagian dari “lingkungan kerja fisik” mereka.

Menurut studi oleh Neksen, et al (2021), membawa lebih dari yang dapat ditangani akan memiliki efek negatif, menyebabkan kelelahan di semua bidang fungsi (mental, fisik, dan emosional). Pada saat yang sama, melakukan terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan, seperti dalam kasus-kasus di mana pekerjaan yang melibatkan sedikit aktivitas fisik. Jika masalah ini terus berlanjut, maka akan menurunkan kompetensi pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Setiawan dan Abdurahman (2019) menyatakan bahwa, diperlukannya peningkatan kualitas lingkungan kerja dengan cara meningkatkan fasilitas sarana dan prasarana untuk memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas terdapat rumusan masalah, yaitu 1) apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pos cabang utama kota surabaya?; 2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pos cabang utama kota surabaya?; 3) apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pos cabang utama kota surabaya?.

Tujuan dari penelitian ini, yaitu 1) untuk mengetahui pengaruh beban kerja

terhadap kinerja karyawan kantor pos cabang utama kota surabaya; 2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pos cabang utama kota surabaya; 3) untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pos cabang utama kota surabaya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua variabel: bebas (Variabel Independen) dan terikat (Variabel Dependen). Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) merupakan dua variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat (Y).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pelayanan pada Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya yang berjumlah 59 orang dengan teknik Sampel Jenuh, dimana seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel pada penelitian ini.

Untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini, kuesioner digunakan dengan 12 pertanyaan yang menggambarkan indikator diperiksa pada skala Likert dari 1 sampai 5. Data primer, yang dikumpulkan dari peserta wawancara, dan data sekunder, yang diambil dari sumber lain seperti karya yang diterbitkan dan database online, digunakan untuk menyusun hasil penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis *Structural Equation Modelling Partial Least Square*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data pada tabel di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa suatu



indikator memiliki validitas yang memadai jika Factor Loading Value-nya lebih besar dari 0,5 dan/atau jika nilai T-Statistic-nya lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada = 0,05).

Jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 dan Factor Loading, ukuran korelasi antara indikator dan variabel, lebih besar dari 0,5, maka tingkat signifikansi terpenuhi.

Tabel 2: Outer loading

Variabel	Indikator	Factor Loading (O)	T-Statistics (O/STERR)
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,778	7,270
	X1.2	0,801	11,272
	X1.3	0,942	32,492
	X1.4	0,668	4,643
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,813	26,880
	X2.2	0,753	18,662
	X2.3	0,713	13,996
	X2.4	0,593	9,833
Kinerja (Y)	Y1.1	0,796	26,282
	Y1.2	0,887	74,510
	Y1.3	0,723	14,845
	Y1.4	0,647	11,881

Sumber: Hasil olah data PLS, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa suatu indikator memiliki validitas yang memadai jika Factor Loading Value-nya lebih besar dari 0,5 dan/atau jika nilai T-Statistic-nya lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada = 0,05). Jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 dan Factor Loading, ukuran korelasi antara indikator dan variabel, lebih besar dari 0,5, maka tingkat signifikansi terpenuhi.

Hasil estimasi untuk semua indikator memiliki Convergen Validity atau validitas yang baik karena factor loadings pada Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya lebih besar dari 0,50 dan/atau signifikan (nilai T-Statistic lebih besar dari $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$).

Tabel 3: Validitas Diskriminan

	Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
Beban Kerja (X1)	1		
Kinerja Karyawan (Y)	0,304	1	
Lingkungan Kerja (X2)	0,314	0,647	1

Sumber: Hasil olah data PLS, 2022

Nilai *Average Variance (AVE)* variabel laten, yang menunjukkan seberapa besar variasi nilai indikator yang tersembunyi di dalam variabel. Validitas untuk variabel laten memadai jika dan hanya jika nilai AVE konvergen lebih besar dari 0,5. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk mengungkapkan variabel indikator reflektif (variabel). Dalam hal AVE setiap konstruk lebih besar dari 0,5 maka diperlukan model yang baik. Ketiga penelitian tersebut memiliki validitas yang baik, dengan hasil AVE untuk Beban Kerja (X1) sebesar 0,646031, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,522769, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,591147



Hubungan antara variabel eksogen dan endogen, atau variabel eksogen dan eksogen, keduanya dimungkinkan dalam PLS. Semakin dekat nilai korelasi ke 1, semakin kuat hubungan antara kedua variabel tersebut.

Rata-rata nilai korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya dapat dilihat pada tabel Korelasi Variabel Laten yang disajikan di Tabel 4. Dengan nilai 0,647843, hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Outcome (Kinerja Karyawan, Y) dalam model penelitian adalah yang paling kuat. Selain itu, variabel lingkungan kerja lebih

berpengaruh daripada variabel beban kerja dalam model tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Ambang batas untuk menentukan reliabilitas suatu angket adalah nilai Konstruksi Reliabilitas dan Validitas > 0,70. Hal ini ditentukan dengan melakukan uji reliabilitas seberapa konsisten responden menjawab pertanyaan. Informasi rinci tentang ketergantungan dan validitas masing-masing konstruk disediakan dalam tabel di bawah ini. Keandalan Komposit lebih besar dari 0,70, menunjukkan bahwa tanggapan dari sampel ini dapat dianggap kredibel

Tabel 5: Uji Reliabilitas

	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja (X1)	0,877
Kinerja Karyawan (Y)	0,850
Lingkungan Kerja (X2)	0,812

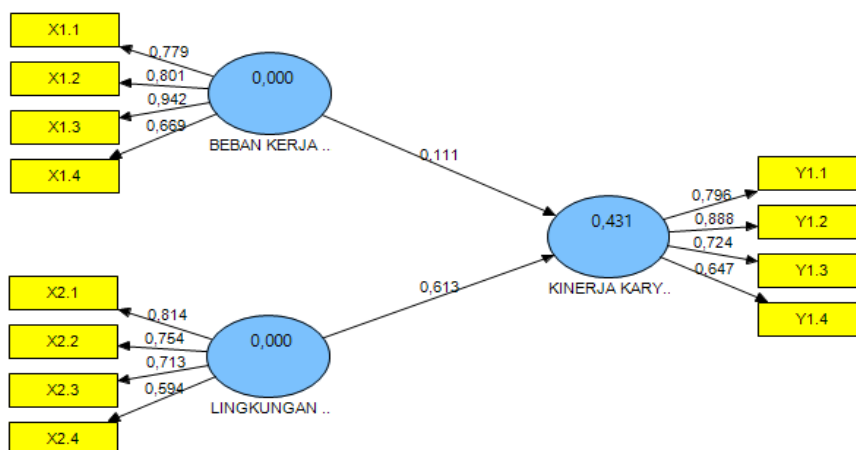
Sumber: Hasil olah data PLS, Tahun 2022

Hasil dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai Composite Reliability untuk Beban Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya di atas 0,70.

Kebaikan model struktural dapat diuji dengan menghitung nilai R-Squared-nya. Nilai R-Square dalam persamaan variabel laten memberikan wawasan tentang uji model internal. Seberapa baik variabel eksogen (independen/independen) dalam sebuah model menjelaskan variabel endogen (dependen/terikat) dijelaskan oleh nilai R-Square-nya.

Nilai R-Square dalam penelitian ini adalah 0,4308. Berdasarkan hasil tersebut, model tampaknya cukup menjelaskan fenomena kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh variabel independen seperti beban kerja dan lingkungan kerja, menyumbang 43,08% dari varians, sedangkan sisanya 56,92% dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penyelidikan ini (selain beban kerja dan beban kerja). tempat-tempat kerja.





Gambar 1
Outer Model

Sumber: Hasil olah data PLS, 2022

Gambar output PLS mengungkapkan kepentingan relatif dari masing-masing koefisien jalur indikator dan variabel eksogen yang berkontribusi padanya, serta nilai pemuatan faktor untuk variabel tersebut. Ukuran R-Square, yang terletak dalam lingkup variabel endogen, juga dapat diamati (variabel Kinerja Karyawan).

Perhitungan kuadrat terkecil parsial (PLS) menghasilkan hasil pengujian sebagai berikut: Hipotesis yang menyatakan Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima. Pengujian berpengaruh langsung antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh hasil dari *path coefficient* sebesar 0,111251, dan nilai *T-statistic* 2,226436 > 1,96 (dari nilai tabel $Z \alpha = 0,05$) atau P-Value 0,028 < 0,05, dengan hasil Signifikan (positif).

Hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat di terima. Pengujian berpengaruh langsung antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) dengan diperoleh hasil dari *path coefficients* sebesar 0,612826, dan nilai *T-*

statistic 14,490270 > 1,96 (dari nilai tabel $Z \alpha = 0,05$) atau P-Value 0,000 < 0,05, dengan hasil **Signifikan** (positif).

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya, sesuai dengan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan. Temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian lain yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik antara beban kerja dan produktivitas (Idayanti, dkk: 2020). Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Neksan, et al. (2021), yang menemukan hubungan positif dan signifikan secara statistik antara beban kerja dan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan Mutiara S. Siburian (2021), yang menjelaskan bahwa penentuan beban kerja pegawai sesuai standar kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan terhadap penelitian yang ada menunjukkan bahwa kondisi kerja di Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pegawai. Mengikuti jejak para peneliti seperti Setiawan dan Abdurahman (2019).

Berdasarkan nilai *outer loading*, didapatkan bahwa indikator dari lingkungan kerja dengan nilai tertinggi terletak pada indikator X2.1 mengenai ketersediaan perlengkapan kerja. Menyediakan perlengkapan kerja yang memadai termasuk salah satu cara meningkatkan fasilitas yang dapat dipakai dengan nyaman oleh semua karyawan

PENUTUP

Analisis dan pembahasan dalam penelitian ini membawa peneliti pada kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya; variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sektor jasa perkantoran. Kantor Pusat Departemen di Surabaya; 2) Beban kerja tidak dirasakan berat oleh karyawan jika standar pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukan; 3) Menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat membuat karyawan nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya, dan dapat menjadi faktor meningkatnya kinerja yang dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, F. R. (2014). *Konsep Kebutuhan Dasar Manusia*. Dua Satria Offset.
- Busro Muhammad. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., Piartrini, & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*.
- Mahawati, E., & Dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Kepribadian*. PT Raja Grafindo Persada.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 2, pp. 2745–7257). <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282/211>
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nursiah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Woneel Midas Leathers Di Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i1.1708>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Setiawan, V. M., & Abdurahman, D. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja



Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 174–184.

Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5).

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sirhi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende. *JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 9–17. <https://doi.org/10.31932/jpe.v3i1.154>

Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Sumanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Memasuki revolusi 4.0*. ANDI.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Yunita, A., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat. *Jimea*.

