

MEMPERKUAT KINERJA KARYAWAN: PERAN BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK

Ignatius Soni Kurniawan¹, Krisna Wahyu Nugroho², Prayekti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
*e-mail: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload, compensation, and physical work environment on employee performance. The population taken is 90 employees Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten. The technique for taking samples is the saturated sampling method. Data collected using a questionnaire was processed using multiple linear regression analysis. The results showed that workload, compensation, and physical work environment had a positive and significant influence on employee performance. Leaders are expected to maintain or improve the implementation of workload, compensation, and physical work environment to strengthen employee performance.

Keywords: *Workload, Compensation, Physical work environment, Employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan. Populasi yang diambil adalah 90 karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten. Teknik dalam mengambil sampel adalah metode sampling jenuh. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner diolah menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan implementasi beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik untuk memperkuat kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja fisik, Kinerja karyawan.

Pendahuluan

Kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten merupakan hal yang penting bagi kemajuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan rumah sakit merupakan hal yang harus dipertahankan seiring jumlah pasien yang semakin meningkat di masa pandemi Covid 19. Bertambahnya jumlah pasien merupakan bukti kepercayaan pengguna namun sekaligus meningkatkan beban kerja karyawan. Jika penambahan pasien tidak diikuti kinerja pelayanan maka dapat menurunkan kualitas layanan yang berdampak kurang baik bagi citra institusi.

Pengukuran pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada hasil penelitian terdahulu menunjukkan inkonsistensi. Beban kerja dapat secara positif mempengaruhi kinerja karyawan (Sugiharjo & Aldata, 2018), namun penelitian yang lain menyatakan beban kerja tidak berpengaruh pada produktivitas karyawan (Pawirosumarto & Iriani, 2018). Pada sisi lain dapat juga terjadi beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja (Paramitadewi, 2017; Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018). Tanpa pembagian beban kerja secara seimbang, beban kerja akan menjadikan kinerja karyawan semakin menurun (Paramitadewi, 2017).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa anteseden, diantaranya adalah beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja fisik (Nainggolan, 2014). Kompensasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan (Sudiardhita et al., 2018). Kompensasi adalah salah satu faktor yang memotivasi seseorang bersedia bekerja. Kompensasi yang pemberiannya dikaitkan dengan kinerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Penghargaan yang baik akan memicu seseorang untuk mempertahankan kinerjanya (Paramitadewi, 2017).

Selain kompensasi, faktor lingkungan kerja fisik juga berpengaruh pada kinerja karyawan (Nainggolan, 2014). Lingkungan kerja fisik yang baik memberikan keamanan serta kenyamanan karyawan sehingga karyawan mampu bertahan lebih lama untuk berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhi karyawan saat melaksanakan pekerjaan serta kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan (Lewa & Subowo, 2018). Lingkungan kerja adalah hal-hal yang terdapat di sekeliling pegawai di kantor, kondisi lingkungan kerja didominasi serta diciptakan dari kebijakan yang dibuat pimpinan. Lingkungan kerja yang ada di organisasi berupa ketersediaan sarana kerja, struktur tugas, pola kerjasama, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, dan imbalan (Pratama, 2020). Penelitian ini dilaksanakan untuk memahami keadaan beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik yang sudah berjalan pada saat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten apakah mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada 90 orang karyawan di Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten. Teknik yang digunakan menggunakan sampel jenuh, atau sebanyak 90 responden dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data diuji menggunakan analisis regresi linier berganda setelah memenuhi persyaratan validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Instrumen pengukuran menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Instrumen mengadaptasi kuesioner baku yang telah ada yang meliputi variabel beban kerja (Paramitadewi, 2017), kompensasi (Hasibuan, 2012), lingkungan kerja fisik (Hasibuan, 2012) dan kinerja karyawan (Paramitadewi, 2017).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* beban kerja (0.701 sampai dengan 0.869), kompensasi (0.691 sampai dengan 0.755), kompensasi (0.659 sampai dengan 0.788), lingkungan kerja fisik (0.659 sampai dengan 0.788) dan kinerja karyawan (0.675 sampai dengan 0.794). Hasil uji validitas dikatakan valid jika nilai r -hitung $>$ r -tabel. Nilai r -tabel yang digunakan sebesar 0.270. Pada uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* beban kerja (0.831), kompensasi (0.777), kompensasi (0.775), lingkungan kerja fisik (0.775) dan kinerja karyawan (0.810) $>$ 0.60 maka dapat dinyatakan bahwa instrumen adalah reliabel.

Karakteristik responden

Karakteristik responden (Tabel 1) menunjukkan mayoritas responden penelitian ini adalah perempuan (69%), mayoritas memiliki status kepegawaian tetap (92%). Berdasar usia yang terbanyak adalah berusia 40-49

tahun (38%), mayoritas responden menyatakan telah menikah (72%), dan berdasar pendidikan terakhir sebagian besar adalah lulusan D3 yaitu 64%.

Tabel 1.
 Hasil Uji Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	31%
	Perempuan	62	69%
Status Kepegaawaian	Tetap	83	92%
	Tidak tetap	7	8%
Umur	≤ 30 Tahun	32	35%
	31-39 Tahun	24	27%
	40-49 Tahun	34	38%
	≥ 50 Tahun	0	0%
Status Pernikahan	Belum Menikah	24	27%
	Menikah	65	72%
	Janda/duda	1	1%
Pendidikan Terakhir	SMA	4	5%
	D3	58	64%
	S1	23	25%
	S2	5	6%

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Asumsi Klasik

Hasil pengujian heteroskedastisitas (Glejser *test*) mendapatkan nilai probabilitas >0.05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas (Tabel 2). Uji normalitas memakai Kolmogorov-Smirnov *test*, memakai nilai *Asymp. Sig.* > 0.05 menunjukkan data residual statistik terdistribusi normal dan uji multikolonieritas dengan nilai *tolerance* >0.10 serta nilai *VIF* <10 menunjukkan tidak ada multikolonieritas yang berarti.

Tabel 2.
 Hasil Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Hetero.	Norm.	Multi.	
		Sig.	Sig.	Tol.	VIF
BK		0.112		0.343	2.919
K	KK	0.912	0.121	0.376	2.663
LKF		0.177		0.450	2.220

BK= Beban Kerja; K=Kinerja
 LKF= Lingkungan Kerja Fisik; KK= Kinerja Karyawan.

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Pengujian Hipotesis

Hasil dari pengujian hipotesis 1 terdapat di Tabel 3, diketahui probabilitas $0.000 < 0.05$ sehingga H1 dikatakan diterima, terdapat pengaruh positif signifikan dari beban kerja pada kinerja karyawan. Pengujian hipotesis 2 mendapatkan nilai probabilitas sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga H2 dinyatakan diterima, kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Pengujian hipotesis 3 mendapatkan nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H3 diterima, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hasil *Adj. R²* pada Tabel 3 adalah sebesar 0.770 atau 77% variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya 23.0% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.
 Hasil Pengujian Hipotesis

	Ind.	Dep.	Unstand. Coeff.		t	Sig.	Adj. R ²
			B	Error			
H1	BK		0.312	0.077	4.051	0.000	
H2	K	KK	0.264	0.076	3.494	0.001	0.770
H3	LKF		0.336	0.076	4.428	0.000	

Sumber: Data diolah, 2021.

Pembahasan

Temuan **hipotesis pertama** menyatakan beban kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Keadaan tanpa stress muncul bila tidak dijalankannya tugas pokok dan fungsi namun demikian kinerja karyawan tersebut menjadi rendah. Pada sisi lainnya beban kerja yang berlebihan mengakibatkan karyawan menjadi stress sehingga tidak dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik (Robbins & Judge, 2015). Namun hal ini dapat dihindari jika perusahaan menjaga beban kerja pekerjaan yang masih membuka kesempatan pengembangan kapasitas pekerja secara tidak berlebihan. Hasil dari penelitian kali ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu (Nainggolan, 2014; Bruggen, 2015) yang mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Nilai rerata tertinggi ada pada pernyataan yang berisi bahwa “pimpinan saya mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor” (4.42). Rata rata terendah pada pernyataan “target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi” (4.32). Perusahaan dapat mengevaluasi item terendah tersebut jika ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis kedua terdukung, artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mendorong peningkatan kinerja. Karyawan yang diberikan kompensasi sesuai capaian akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin pemenuhan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa besarnya kompensasi antar karyawan berbeda-beda yang pada umumnya ditentukan oleh kinerja karyawan tersebut (Zainal et al., 2015). Hasil yang didapatkan di penelitian ini sesuai riset terdahulu (Sudiardhita et al., 2018 dan Hoque et al., 2018) yang menyebutkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “perlengkapan dan peralatan bekerja di tempat saya bekerja cukup aman dan memadai untuk digunakan” (4.4) sedangkan nilai pernyataan terendah terdapat pada pernyataan “gaji sebagai pegawai di tempat saya bekerja sudah mencukupi kebutuhan ekonomi dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” (4.31). Perusahaan dapat mengevaluasi item terendah jika ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga diterima, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja fisik berhubungan dengan kenyamanan karyawan (Sedarmayanti, 2009). Hasil dari penelitian ini mendukung temuan terdahulu (Hafeez et al., 2019 serta Winata & Adnyani, 2020) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Nilai rerata tertinggi berisi pernyataan “ruangan kerja saya cukup luas dan cukup nyaman untuk melakukan pekerjaan” (4.39) sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan “perlengkapan penerangan lampu di dalam ruangan saya sudah memadai” (4.17). Perusahaan dapat mengevaluasi item terendah tersebut jika ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dijelaskan oleh beban kerja, kompensasi serta lingkungan kerja fisik belum secara penuh, masih terdapat 23% yang belum terjawab dan membuka peluang bagi penelitian ke depan untuk menguji anteseden kinerja karyawan yang lainnya. Rerata tertinggi kinerja karyawan terdapat dalam pernyataan bahwa “saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi” (4.59). Rerata terendah dari kinerja karyawan terdapat pada pernyataan kedua yang berisi “keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini” (4.42), meskipun mendapat nilai terendah tetapi sudah masuk kategori baik.

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan yang menegaskan pengaruh positif dari beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten. Hasil temuan tersebut berimplikasi agar pimpinan mengevaluasi implementasi beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik melalui item yang masih rendah yang telah disebutkan di bagian pembahasan bila bermaksud untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian kedepan dapat menambahkan anteseden lainnya yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan misalnya motivasi kerja (Ulfah, Subiyanto, & Kurniawan, 2020). Kinerja secara kualitas dan kuantitas akan lebih tinggi bila individu termotivasi dari intrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik untuk memenuhi tanggungjawabnya dalam organisasi.

Referensi

- Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53(10), 2377–2389. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2015-0063>
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69–78. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524>
- Foldspang, L., Mark, M., Rants, L. L., Langholz-Carstensen, L. R. H. C., Poulsen, O. M., Johansson, U., ... Aasnæss, S. (2014). *Working environment and productivity*. Copenhagen: Rosendahls-Schultz Grafisk.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hancock, P. A., & Meshkati, N. (1988). *Human Mental Workload*. New York: North Holland.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13th ed.). Bandung: Bumi Aksara.
- Hoque, A. S. M. M., Awang, Z. B., Siddiqui, B. A., & Sabiu, M. S. (2018). Role of Employee Engagement on Compensation System and Employee Performance Relationship among Telecommunication Service Providers in Bangladesh. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 19–37. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13081>
- Iroth, A., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20939>
- Kaufman, B. R., Cigularov, K. P., Chen, P., & Johson, S. K. (2015). Interactive effects of leader justice and support for safety on safety performance. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(3), 244–266. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2014-0023>
- Lewa, E. I. I. K., & Subowo. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal Sinergi: Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*, 7(2), 129–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/js.v0i0.934>
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nainggolan, N. P. (2014). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 135–154.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Patnaik, B. C. M., & Padhi, P. C. (2012). Compensation Management: a Theoretical Preview. *Asian Journal of Marketing & Management Research*, 1(1), 39–48.
- Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity. *International Journal of Economics and Business Administration*, 6(4), 62–75. <https://doi.org/10.35808/ijeba/175>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Pratama, G. D. (2020). Effect of motivation and work environment on employee performance in work unit implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 25–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13566>
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K. &, & Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know.

- World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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 Vol.*, 6(4), 19–27.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Ed-3). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daa Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitha, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Ulfah, R. A., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2020). Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fokus*, 10(2), 219–237.
- Winata, N. M. Y., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 758–778. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p18>
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.