

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA (WOM FINANCE) CABANG GADING SERPONG TANGERANG

Ratih Kalimah Juandi¹, Lidya Pricilla,²
 Universitas Pamulang

| | | |
|---|--------------------------|---------------------------|
| Correspondence | | |
| Email: ratihkalimah22@gmail.com , dosen02478@unpam.ac.id | | No. Telp: |
| Submitted 24 Januari 2024 | Accepted 30 Januari 2024 | Published 31 Januari 2024 |

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode statistik deskriptif, populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang berjumlah 68 orang dan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 68 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuisioner. Hasil dari Uji t pertama mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 6,469 dan t_{tabel} sebesar 1,997 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,469 > 1,997$) dengan Sig $0,000 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak yang berarti beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang. Nilai t hitung yang kedua mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 5,905 dan t_{tabel} sebesar 1,997 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,905 > 1,997$) dengan Sig $0,000 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak yang berarti lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang. Hasil Uji f yang dimana nilai F_{hitung} sebesar 25,099 dan F_{tabel} sebesar 3,14 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,099 > 3,14$) dengan Sig $0,000 < 0,05$ maka variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka dapat disimpulkan H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Hasil uji regresi linier sederhana pertama sebesar $Y = 9,563 + 0,584 X1$ artinya nilai konstan 9,563 ini menunjukkan bahwa apabila $X1 = 0$ maka Y akan tetap bernilai 9,563 dan $X1$ bernilai 0,584 adanya pengaruh yang searah. Hasil uji regresi ke dua sebesar $Y = 19,146 + 0,553 X2$ artinya nilai konstan 19,146 ini menunjukkan apabila $X2 = 0$ maka y akan tetap bernilai 19,146 dan $X2$ bernilai 0,553 adanya pengaruh searah. Hasil uji regresi linier berganda memperoleh $Y = 8,65 + 0,529 X1 + 0,284 X2$ maka dapat disimpulkan nilai konstan sebesar 8,65 apabila variabel $X1$ dan $X2 = 0$ maka nilai kinerja sebesar 8,65, nilai regresi berganda variabel $X1$ sebesar 0,529 setiap penambahan 1 poin variabel $X1$ akan meningkatkan kinerja karyawan 0,529 kali, nilai regresi berganda variabel $X2$ sebesar 0,284 artinya setiap penambahan 1 poin variabel $X2$ akan meningkatkan kinerja karyawan 0,284 kali. Dan hasil dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) memperoleh nilai sebesar $0,436 = 43,6\%$ dari variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 43,6%.

Kata Kunci : Beban Kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the impact of workloads and physical work environment both partially and simultaneously on the performance of employees at PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Serpong Gading Branch Tangerang. This research uses a type of quantitative research with descriptive statistical methods, the population in this study of employees of PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Serpong Gading Branch Tangerang totaled 68 people and sample using a saturated sample of 68 employees. The data collection techniques used are observations and questionnaires. The result of the first test t obtained a t_{count} value of 6,469 and the t_{table} of 1,997 means $t_{count} > t_{table}$ ($6,469 > 1,997$) with Sig $0,000 < 0,05$ then it can be concluded that H_{a1} received and H_{o1} rejected which means the workload (X1) has a positive and significant impact on the performance of employees (Y) in PT. Wahana Ottomitra Multiartha



(WOM Finance) Branch of Gading Serpong Tangerang. The second counted t value obtains a t_{count} value of 5,905 and the t_{table} of 1,997, which means $t_{count} > t_{table}$ (5,905 > 1,997) with the Sig 0.000 < 0,05, then it is possible to conclude that H_{a2} received and H_{02} refused means this means that the physical working environment (X2) has a positive and significant impact on the performance of employees (Y) in the PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) branch of Serpong Serpong Tangerang. The result of the f test where the value of F_{count} is 25,099 and the F_{table} is 3,14 means $F_{count} > F_{table}$ (25,099 > 3,14) with Sig 0,000 < 0,05 then the workload variable (X1) and the physical working environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the employee performance variables (Y) then it can be concluded that H_{a3} received and H_{03} rejected. The first simple linear regression test result of $Y=9,563 + 0,584 X1$ means a constant value of 9,563 This indicates that if $X1=0$ then Y will remain 9.563 and X1 will be 0.584 if there is a direct influence. The result of the second regression is $Y=19,146 + 0.553 X2$ meaning a constant 19,146 This shows that when $X2 = 0$ then y will remain 19.146 and X2 is 0.553 if there are direct influences. The results of the double regression linear test obtained $Y=8.65 + 0.529 X1 + 0.284 X2$ then the constant value can be concluded to be 8.65 if the variables X1 and X2 =0 then the performance value is 8.65, the multiple regression variable value of X1 by 0.529 each addition of 1 point of the variable X1 would increase the employee's performance 0.529 times, the regression value of the multiple variable of X2 by 0.284, which means every addition of the point of variable 1 will increase X2's employee performance 0,284 times. And the result of the determination coefficient value (R Square) obtaining a value of 0.436 = 43.6% of the workload variable (X1) and the physical work environment (X2) simultaneously had a positive and significant impact on the employee performance variable(Y) of 43.6%.

Keywords: Workload, physical work environment and employee performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagai negara berkembang Indonesia yang sedang memasuki era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap Perusahaan.

Dengan adanya perubahan yang terjadi dalam sebuah organisasi, maka perusahaan harus mampu bertahan terhadap perubahan yang terjadi. Menuntut perusahaan untuk bisa beradaptasi dan berinovasi dengan cara mendayagunakan sumber daya yang ada untuk menjalankan aktifitas operasional organisasi secara terpadu, dengan begitu visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Perusahaan akan mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya jika perusahaan tersebut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik dan memadai karena sumber daya manusia merupakan bagian penting untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut menjadi salah satu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Usaha *leasing* di Indonesia mulai timbul sejak tahun 1974. *Leasing* merupakan suatu bentuk usaha di bidang pembiayaan. Dengan arti lain *leasing* adalah suatu kegiatan pembiayaan yang berbentuk penyediaan barang atau modal yang bisa dilakukan oleh siapapun yang membutuhkannya. Oleh sebab itu hal ini sangat membantu masyarakat untuk bisa lebih mudah membeli barang maupun mendapatkan modal yang dibutuhkan melalui perusahaan pembiayaan ini.

PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance). Merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan (*leasing*) kendaraan dan diklaim sebagai leading company ditengah persaingan yang sangat ketat antar perusahaan *leasing*. PT

Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk.(WOM *Finance*) memiliki sejarah yang cukup Panjang. Berdiri mulai tahun 1982 dengan nama PT Jakarta Tokyo Leasing sekitar tahun 2000 mengubah Namanya menjadi PT Wahana Ottomitra Multiartha seiring berkembangannya pada tahun 2004 Memasuki dunia Saham dan Bursa Efek Indonesia dibawah naungan Otoritas jasa Keuangan/OJK dan pada tahun 2005 PT. Maybank Indonesia mengakuisisi 43% Kepemilikan Saham perseroan. Sehingga tepat 2015 PT.Maybank memiliki saham sebesar 67,49% pada WOM *Finance*. PT Wahana Ottomitra Multiartha telah memiliki 163 kantor cabang di seluruh Indonesia, salah satu diantaranya terletak pada kawasan Gading Serpong. PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong memiliki jumlah karyawan sebanyak 68 karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah Perusahaan atau instansi. Maka Secara lebih jelas gambaran tentang Beban karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang berdasarkan pencapaian target perusahaan dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Target Beban Kerja Karyawan
PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*)
Cabang Gading Serpong Tangerang Tahun 2019 – 2022

| No | Tahun | Target | Realisasi | Prenstase |
|----|-------|-----------------|-----------------|-----------|
| 1 | 2019 | Rp7.250.000.000 | Rp7.100.000.000 | 97,93% |
| 2 | 2020 | Rp7.250.000.000 | Rp6.900.000.000 | 95,17% |
| 3 | 2021 | Rp7.250.000.000 | Rp6.550.000.000 | 90,34% |
| 4 | 2022 | Rp7.250.000.000 | Rp5.920.000.000 | 81,66% |

Sumber : Data PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*)
Cabang Gading Serpong Tangerang 2019 - 2022

Dari data diatas terlihat bahwa total target sebesar Rp. 7.250.000.000/tahun, Adapun total target dibagi menjadi beberapa bagian yaitu total untuk pencairan dana kendaraan motor, mobil, dan pembelian kendaraan motor baru, maka dari data tersebut dapat disimpulkan kuantitas kerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2021-2022. Hal ini terlihat dari pencapaian ditahun 2021 sebesar 90,34% dan ditahun 2022 sebesar 81,66% yang mengalami penurunan sebesar 8,68 %.

Ditinjau dari aspek kualitas kerja masih banyaknya nasabah yang menunggak kredit bahkan perusahaan harus melakukan penarikan unit karena tunggakan nasabah lebih dari dua bulan. Permasalahannya adalah sering terjadi kelalaian bahkan ketidak telitian karyawan dalam memproses data calon nasabah. Sehingga calon nasabah yang sebenarnya tidak bisa diberikan kredit menurut standar perusahaan, tetapi menjadi bisa diberikan kredit contohnya dengan melakukan pemalsuan data calon nasabah. Kemudian

dari aspek ketepatan waktu, masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan penyerahan laporan bulanan dari bagian administrasi mulai tanggal 1 sampai dengan akhir bulan yang seharusnya sudah diserahkan ternyata lebih dari tanggal yang telah ditetapkan oleh perusahaan misalnya pertanggal 31 maret 2019 karyawan sudah harus menyerahkan laporan bulanan tetapi mereka baru menyerahkannya awal bulan depan yaitu tanggal 2 april 2019. Selain itu, kinerja perusahaan ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif yang ditunjukkan atas sikap tidak peduli antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan misalnya ketika karyawan mengeluhkan suatu masalah didalam perusahaan tetapi pimpinan tidak memberikan masukan terhadap karyawan tersebut serta sikap tidak harmonis antara atasan dan bawahan juga menjadi tolak ukur bawahan untuk bekerja sama dengan pimpinan karena merasa takut terhadap pimpinan, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain terutama di bagian administrasi.

Permasalahan yang muncul tersebut tentu saja menjadi salah satu faktor beban kerja untuk karyawan yang harus memenuhi target sesuai yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Indikasi beban kerja yang berlebih di PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang yaitu, menetapkan waktu kerja bagi karyawannya pada hari senin-sabtu dari jam 08.00-16.00 atau selama 8 jam, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja.

Selain adanya beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi karyawan pada di PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang adalah lingkungan kerja. Dalam pengaturan kerja, kelengkapan alat-alat kerja memiliki pengaruh terhadap jalannya suatu pekerjaan yang dapat menunjang semangat karyawan, sehingga dapat terciptanya lingkungan kerja yang positif yang dapat membantu mencapai target perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan dalam mencapai target adalah tujuan utama dalam setiap perusahaan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan kelayakannya oleh perusahaan.

Secara lebih jelas gambaran tentang lingkungan kerja karyawan pada di PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang tahun 2022 berdasarkan hasil dari observasi yang peneliti lakukan mengenai kondisi lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik
PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*)
Cabang Gading Serpong Tangerang Tahun 2022

| No | Aspek Lingkungan Kerja Fisik | Keterangan | Jumlah | Kondisi | |
|----|------------------------------|---------------|--------|---------|-------------|
| | | | | Baik | Kurang Baik |
| 1 | Pencahayaan | Lampu | 36 | 28 | 8 |
| 2 | Suhu Udara | AC | 10 | 8 | 2 |
| | | Fentilasi | 23 | 20 | 3 |
| 3 | Kebersihan | Tempat Sampah | 26 | 22 | 4 |

| 4 | Penggunaan Warna | Cat | - | Baik | |
|---|------------------|-----------|----|------|----|
| 5 | Keamanan | CCTV | 8 | 7 | 1 |
| 6 | Fasilitas Kerja | Komputer | 23 | 19 | 4 |
| | | Handphone | 73 | 68 | 5 |
| | | Printer | 25 | 20 | 5 |
| | | Meja | 48 | 35 | 13 |
| | | Kursi | 40 | 33 | 7 |

Sumber : Data Pengolahan Penelitian 2022

Dari data diatas diketahui bahwa aspek-aspek dimulai dari lampu hingga kursi mempunyai kondisi yang baik dan kurang baik , fasilitas kantor seperti Meja total jumlah sebanyak 48, dengan kondisi baik sebanyak 35 dan kondisi kurang baik sebanyak 13, dengan banyaknya meja kondisi kurang baik sehingga mengakibatkan beberapa tata letak peralatan kantor dan fasilitas kantor harus dibagi serta disusun dengan baik, walaupun cukup sedikit menghambat kenyamanan dalam bekerja seperti terasa penuh atau sempit ruang gerak karena terlalu banyak dokumen dan peralatan yang berada di atas meja. Pencahayaan Lampu total jumlah sebanyak 36 dengan kondisi baik 28 dan kondisi kurang baik 8, ada beberapa titik diruangan tertentu yang sedikit kurang pencahayaan lampu sehingga sedikit mengganggu kenyamanan saat ada berada pada ruangan tersebut. Kursi total jumlah sebanyak 40, dengan kondisi baik sebanyak 33 dan kondisi kurang baik 7, adapun kursi dengan keadaan kurang baik dapat menghambat pekerjaan. Komputer total jumlah 23 dengan kondisi baik sebanyak 19 dan kondisi kurang baik 4. Printer total jumlah 25 dengan kondisi baik sebanyak 20 dan kondisi kurang baik 5, yang sering mengalami error saat bekerja sehingga mengakibatkan beberapa pekerjaan kurang optimal karena bergantian dengan karyawan lain. Dan Handphone total jumlah 73 dengan kondisi baik sebanyak 68 dan kondisi kurang baik 5 yang diberikan sebagai inventaris untuk karyawan hanya bisa digunakan untuk khusus pekerjaan saja terkadang sering mengalami sistem yang lambat dalam penginputanya. Untuk segi keamanan total jumlah CCTV 8 dengan kondisi baik sebanyak 7 dan kurang baik 1. Segi Kebersihan adanya Tempat Sampah didalam kantor dan luar kantor total jumlah 26 dengan kondisi baik sebanyak 22 dan kondisi kurang baik 4. Segi suhu udara terdapat AC ruangan total jumlah 10 dengan kondisi baik sebanyak 8 dan kurang baik 2. Fentilasi udara ruangan total jumlah 23 dengan kondisi baik sebanyak 20 dan kurang baik 3.

Terkait kondisi Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja dapat dilihat dari suasana kerja seperti pengorganisasian file yang tertata dengan baik, ketersediaan alat-alat pengamanann yang baik, dan dapat meminimaliskan suara kebisingan.

Dengan kondisi diatas menegaskan bahwa dalam pencapaian suatu target atau beban yang karyawan tanggung tidak mudah dijalankan, dibutuhkan juga fasilitas yang mendukung dari semua pihak seperti contohnya fasilitas keadaan lingkungan kantor, sehingga berbagai harapan terkait peningkatan kinerja dapat terwujud. Namun pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang sudah mengupayakan secara maksimal dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuannya, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagaimana data dibawah ini

METODE

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:57), penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2017 : 8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan melakukan penelitian kuantitatif maka penulis akan mengumpulkan data-data mentah dengan bantuan program statistik seperti SPSS.

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena yang terjadi dalam penelitian ini.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Cabang Gading Serpong. Yang beralamat di Ruko Orange Paramount, Kelapa Dua, Curug Sangereng, Kec. Klp. Dua, Kabupaten Tangerang, Banten 15810, Indonesia Kota Tangerang, Banten, 15810

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan untuk penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Cabang Gading Serpong. Penelitian dilakukan pada bulan

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

| No | Uraian | SEP 2023 | OKT 2023 | NOV 2023 | DES 2023 | JAN 2024 |
|----|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. | Observasi | ■ | | | | |
| 2. | Persiapan | | ■ | | | |
| 3. | Penyebaran Kuisisioner | | ■ | | | |
| 4. | Pengambilan Kuisisioner | | | ■ | | |
| 5. | Pengeolahan Data | | | ■ | | |
| 6. | Analisa Data | | | | ■ | |
| 7. | Penyusunan Laporan | | | | ■ | |
| 8. | Sidang Skripsi | | | | | ■ |

3.3 Operasional Variabel Penelitian



Operasional variabel penelitian Menurut Sugiyono (2017: 38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, *indicator*, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat adapun penjelasan dari masing-masing variabel itu adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utamapeneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2).

Secara rinci operasional variabel dalam penelitian ini dibuat tabel variabel, indikator dan nomor pertanyaan, seperti di bawah ini:

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian adalah pegawai yang bekerja pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong berjumlah 68 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling karena sampel yang diambil adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau biasa disebut dengan sampel Jenuh.

Mengingat jumlah populasi pada perusahaan ini hanya sebesar 68 orang karyawan, maka bisa dikatakan layak untuk diambil keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel yang diambil pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari populasi yang ada yaitu sebanyak 68 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan di gunakan dalam pengukuran variabel. Menurut sugiyono (2017:308) metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan masalah dan mengantisipasi masalah. **Sumber Data**

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:308) Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara

penyebaran angket atau kuesioner pada karyawan. Link kuisioner yaitu <https://forms.gle/jUWzRkVqSdCDajTo7>

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:308) Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung melalui buku, jurnal, website, laporan-laporan dan bahan hasil kuliah yang diterima dari pihak lain.

3.5.2 Cara Pengumpulan Data

1. Observasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek penelitian

4.1.1 Profil PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance)

Sejarah Berdirinya PT Wom Finance Sebagai perusahaan pembiayaan sepeda motor yang terkemuka di Indonesia, PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk.(WOM Finance) memiliki sejarah yang cukup panjang.Perusahaan pernah beberapa kali berganti nama. Semula adalah PT Jakarta Tokyo Leasing yang berdiri tahun 1982.Kemudian di tahun 1997, menjadi PT Wahana Ometraco Multiartha yang diakuisisi oleh PT Fuji Semeru Leasing.

Mulai tahun 2000, Perusahaan bertransformasi menjadi, PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) serta menyediakan pembiayaan untuk sepeda motor baru dan bekas khususnya merk Honda, Yamaha dan Suzuki.Tahun 2004 perusahaan memasuki pasar modal, tahun 2005 PT. Maybank Indonesia mengakuisisi 43% Kepemilikan Saham perseroan.

Karena kinerjanya yang cemerlang, PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) memperoleh berbagai penghargaan bergengsi antara lain Multifinance Awards 2006 oleh Majalah Infobank dan Multifinance Awards 2007 oleh Majalah Investor.Obligasi IV senilai Rp1 triliun kemudian diterbitkan kembali oleh , PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) pada tahun 2007. Di tahun yang sama, Perusahaan menduduki peringkat ketiga terbesar perusahaan pembiayaan sepeda motor dengan total asset Rp 4,8 triliun.Sebagai Perusahaan yang adaptif, fleksibel dan peka terhadap kebutuhan masyarakat, PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) memperkenalkan semboyan baru, “Wujudkan Impian Menyentuh Hati”. Lebih dari sekedar mitra kredit yang strategis.

PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) membantu mewujudkan impian masyarakat Indonesia untuk memiliki sepeda motor apapun pilihan merek dan jenisnya.Selain pemekaran jaringan penjualan, pada akhir tahun 2008 PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) telah melakukan konsolidasi internal dan penyempurnaan kebijakan dalam manajemen resiko. Dengan pemilihan portofolio yang tepat, PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) mampu meningkatkan profit dan mengarahkan bisnisnya ke arah yang lebih baik dan sehat. PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) telah membukukan lebih dari 1 juta pelanggan serta senantiasa memudahkan pelayanan dan meningkatkan kepuasan kepada para konsumen. Hal ini dicanangkan dengan program PeSAT (Pelayanan cepat, Syarat mudah, Aman dan Terpercaya). PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) kini menuju layanan *one day service* dengan selalu memperbarui dan mempersiapkan infrastruktur yang tepat khususnya di bidang teknologi informasi

4.1.2 Visi Misi PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance)

1. Visi PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance)

Menjadi salah satu perusahaan pembiayaan konsumen terbaik di Indonesia.

2. Misi PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) berikut :
 - a. Mengutamakan kepuasan pelanggan dan mitra kerja lainnya
 - b. Membangun kepercayaan dunia perbankan
 - c. Pengembangan dan perluasan jaringan usaha, terutama di daerah potensial
 - d. Mengoptimalkan kinerja Perusahaan.

4.1.3 Lokasi dan Kondisi Fisik PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang

1. Lokasi

PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang beralamatkan di Ruko orange Paramount, Kelapa Dua, Curug Sangereng, Kec. Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang, Banten 15810 Indonesia.

1. Dekat dengan perumahan penduduk.

Lokasi yang dekat dengan perumahan penduduk dan berada di Tengah pusat kota memungkinkan masyarakat untuk menggunakan jasa PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang untuk pembiayaan kredit kendaraan.

2. Mudah Dijangkau

Letak PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang, mudah dijangkau melalui alat transportasi pribadi sehingga memudahkan konsumen untuk langsung datang ke tempat.

3. Keamanan Lingkungan

Keamanan lingkungan PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang, sangat terjamin karena lokasi dijaga oleh *security* pagi maupun malam setelah kantor tutup dengan pengawasan tempat parkir yang dijaga dengan pengawasan CCTV yang akan menambah kenyamanan dan keamanan bagi konsumen.

2. Kondisi

- a. Lantai bawah PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang, bagian depan digunakan tempat parkir karyawan maupun konsumen dan untuk ruangan *Frontliner* yang meliputi *teller* serta sebagai ruangan untuk pelayanan konsumen, termasuk dengan *Security* sebagai keamanan sekaligus seseorang yang pertama kali yang menerima nasabah. Selain itu di lantai bawah ada ruang *admin kredit*, ruang *Operation Head*, ruangan untuk brankas yang digunakan untuk penyimpanan BPKB, ruang untuk penyimpanan motor yang telah di tarik oleh pihak perusahaan, toilet lantai bawah, mushola.

Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian struktur organisasi adalah sebagai berikut :

1. *Branch Marketing Head* Motorku bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan Pengendalian fungsi dan kebijakan pemasaran khususnya dalam pemasaran motor dan melakukan implementasi kebijakan. Kepala divisi ini membawahi:
 - a. *Credit Marketing Officer (CMO)*

Bertugas melakukan fungsi marketing dan survey terhadap calon konsumen dan follow up konsumen dengan memastikan ketelitian dan kebenaran data pelaporan survey dalam proses analisa kelayakan.
 - b. *Marketing Agent Officer (MAO)*

Bertugas melakukan pengembangan market dicabang yang menjadi tanggung jawabnya dengancara melakukan penjualan melalui strategi marketing agen.

2. *Branch Marketing Head* Mobilku Bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan fungsi dan kebijakan pemasaran khususnya dalam pemasaran mobil dan melakukan implementasi kebijakan. Kepala divisi ini membawahi:
 - a. *Credit Marketing Officer (CMO)*

Bertugas melakukan fungsi marketing dan survey terhadap calon konsumen dan follow up konsumen dengan memastikan ketelitian dan kebenaran data pelaporan survey dalam proses analisa kelayakan.
 - b. *Marketing Agent Officer (MAO)*

Bertugas melakukan pengembangan market dicabang yang menjadi tanggung jawabnya dengancara melakukan penjualan melalui strategi marketing agen.
3. *Branch Marketing Head* Reguler bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan fungsi dan kebijakan pemasaran khususnya dalam pemasaran motor baru dan melakukan implementasi kebijakan. Kepala divisi ini membawahi:
 - a. *Credit Marketing Officer (CMO)*

Bertugas melakukan fungsi marketing dan survey terhadap calon konsumen dan follow up konsumen dengan memastikan ketelitian dan kebenaran data pelaporan survei dalam proses analisa kelayakan.
4. *Branch Collection Head* bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan fungsi dan kebijakan penagihan terhadap konsumen dan melakukan implementasi kebijakan. Kepala divisi ini membawahi:
 - a. *Supervisor*

Bertugas mengatur bawahan dan melakukan pengarahan kepada staff bawahan mengontrol dan memberikan evaluasi. Spv membawahi:
 - b. *Collection Officer*

Bertugas melakukan penagihan menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan tunggakan angsuran atau keterlambatan pembayaran kewajiban (kredit macet) yang dilakukan oleh nasabah atau debitur berdasarkan rentang waktu tertentu biasanya 1 sampai dengan 30 hari.
5. *Branch Remedial Head* bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan fungsi dan kebijakan perbaikan dan melakukan implementasi kebijakan. Kepala divisi ini membawahi:
 - a. *Remedial Officer (RO)*

Bertugas melakukan penagihan menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan tunggakan angsuran atau keterlambatan pembayaran kewajiban (kredit macet) yang dilakukan oleh nasabah atau debitur berdasarkan rentang waktu tertentu biasanya satu sampai dengan Sembilan puluh hari.
 - b. *Admin*

Bertugas menyiapkan tagihan serta kelengkapan untuk ditagihkan mencatat semua data piutang pelanggan.
6. *Branch Operation Head* bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan fungsi dan kebijakan operasional dan melakukan implementasi kebijakan. Kepala divisi ini membawahi:
 - a. *Customer service*

Bertugas menanggapi pertanyaan dari pelanggan menjawab panggilan telepon mengisi dokumen dan mempertahankan sikap positif empati dan professional terhadap pelanggan setiap saat.
 - b. *Teller*

Bertugas melayani pembayaran melakukan pemeriksaan kas dan menghitung transaksi harian emnggunakan computer, memeriksa dan memverivikasi jumlah dan kuakuratan slip setoran konsumen.

c. *Transactional Staff*

Bertugas mencatat dan memproses data hasil transaksi bisnis di perusahaan, seperti memeriksa mencatat memproses hasil penjualan dan pembelian.

d. *Security*

Bertugas menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan tempat kerja, serta melakukan dan melaksanakan pemerintah aturan guna menjaga ketertiban lingkungan kerja.

e. *Office Boy (OB)*

Bertugas membersihkan dan merapihkan perlengkapan Kantor, membersihkan ruangan Kantor, menyediakan minum untuk karyawan serta melayani pegawai lainnya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisi Deskriptif Karakteristik Responden

Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil dari penelitian. Untuk mengetahui gambaran tentang responden maka dilakukan analisa deskriptif terhadap karakteristik responden. Karakteristik responden merupakan data penting yang harus tercermati terlebih dahulu karena faktor yang mudah didefinisikan dan mudah didapatkan begitu juga obyektifitasnya.

Adapun karakteristik responden yang dinilai dalam penelitian ini berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Secara rinci yang berkaitan dengan karakteristik responden yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Deskriptif responden berdasarkan usia

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| 20 - 25 Tahun | 39 | 57,4% |
| 26 - 35 Tahun | 22 | 32,4% |
| 36 - 45 Tahun | 4 | 5,9% |
| > 45 Tahun | 3 | 4,4% |
| Jumlah | 68 | 100% |

Sumber : *Olahan Data Penelitian 2022*

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa usia responden yang berusia dari 20-30 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase 27,4%, usia responden yang berumur 26-35 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 32,4%, usia responden yang berumur 36-45 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 5,9%, usia responden yang berumur >45 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 4,4 % maka dengan persentase keseluruhan 100%.

2. Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| Laki - Laki | 51 | 75,0% |
| Perempuan | 17 | 25,0% |
| Jumlah | 68 | 100% |

Sumber : *Olahan Data Penelitian 2022*

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden laki – laki sebanyak 51 orang dengan persentase 75% dan responden Perempuan sebanyak 17 Orang dengan persentase 25% dengan persentase keseluruhan 100%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi laki – laki yang berkeja di kantor PT.Wahana Ottomitra Multiartha (*WOM Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang lebih banyak dibandingkan dengan populasi Perempuan.

3. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-----------|------------|
| SMK / SMA | 41 | 60,3% |
| Diploma (D3) | 5 | 7,4% |
| Sarjana (S1) | 22 | 32,4% |
| Jumlah | 68 | 100% |

Sumber : *Olahan Data Penelitian 2022*

Berdasarkan tabel diatas Pendidikan SMK/SMA sederajat sebanyak 41 orang dengan persentase 60,3%, Diploma (D3) sebanyak 5 orang dengan persentase 7,4%, Sarjana (S1) sebanyak 22 orang dengan persentase 32,4%, keseluruhan persentase 100 % di PT.Wahana Ottomitra Multiartha (*WOM Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang.

4. Deskriptif responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-----------|------------|
| <1 Tahun | 22 | 32,4% |
| 1 - 5 Tahun | 36 | 52,9% |
| 6 - 10 tahun | 7 | 10,3% |
| >10 Tahun | 3 | 4,4% |
| Jumlah | 68 | 100% |

Sumber : *Olahan Data Penelitian 2022*

Berdasarkan data diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan lama bekerja <1 tahun sebanyak 22 Orang dengan persentase 32,4%, lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 52,9%, lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 10,3%, dan lama bekerja >10 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 4,4% di di PT.Wahana Ottomitra Multiartha (*WOM Finance*) Cabang Gading Serpong

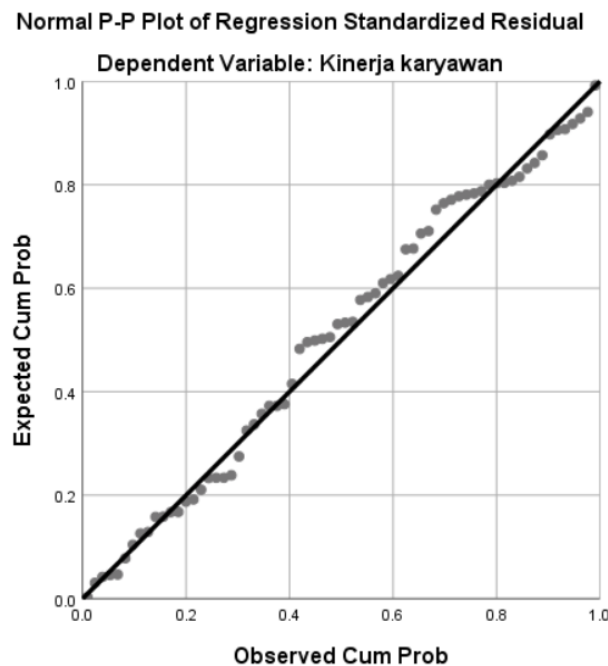


Tangerang.

4.2.2 Analisis Deskriptif Penilaian Responden

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuisioner terdiri dari 10 pernyataan untuk variable Beban Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variable Lingkungan Fisik (X2), dan 10 pernyataan untuk variable Kinerja (Y). kuisioner disebarakan kepada 68 responden yang terdiri dari karyawan PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Cabang Gading Serpong Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode Skala likert untuk mengukur masing – masing

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas, Ghazali (2016:103).

Tabel 4.9
Hasil Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Unstandardize d Coefficients | Stand ardize d | t | Sig. | Collinearity Statistics |
|-------|---------------------------------|----------------------|---|------|----------------------------|
|-------|---------------------------------|----------------------|---|------|----------------------------|

| | | | | Coefficients | | | | | |
|---|------------------------|-------|------------|--------------|-------|-------|-----------|------|--|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 8,654 | 4,907 | | 1,764 | 0,082 | | | |
| | Beban Kerja | 0,529 | 0,164 | 0,415 | 3,221 | 0,002 | 0,524 | 1,91 | |
| | Lingkungan kerja Fisik | 0,284 | 0,121 | 0,302 | 2,344 | 0,022 | 0,524 | 1,91 | |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

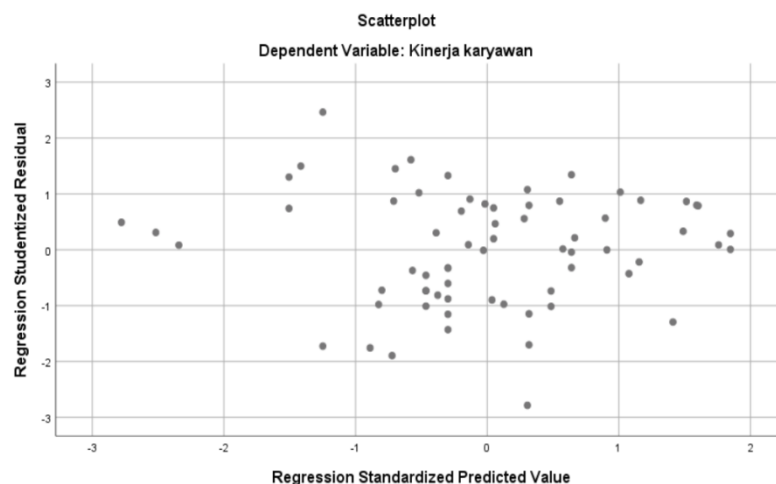
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel coefficients diatas bahwa dua variabel independen memiliki nilai tolerance untuk variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik $0,524 > 0,1$, sedangkan nilai VIF untuk variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik $1,91 < 10$. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*), yang dihasilkan dari *Output* program SPSS Versi 25, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya Heterokedasitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedasitas



1) Uji Hipotesis Secara Silmutan F

Pengujian statistic F secara silmutaan ini bertujuan untuk menguji variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X) secara silmutan atau serentak terhadap kinerja karyawan (Y). uji F ini juga sebagai perbandingan untuk melihat apakah ada pengaruh

yang signifikan. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0.05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- F_{tabel} : $df = n - k$ ($68 - 2 - 1 = 65$), maka $N1 = 2$ kolom dan $N2 = 65$ pada baris, mendapatkan F_{tabel} sebesar 3,14

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

H_a3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan .

H_03 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. adapun hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

**Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 670,983 | 2 | 335,491 | 25,099 | .000 ^b |
| Residual | 868,826 | 65 | 13,367 | | |
| Total | 1539,809 | 67 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($25,099 > 3.14$) hal ini diperkuat dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Dengan demikian maka **H_a3** diterima dan **H_03** ditolak .Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 68 responden yang didapatkan dari penyebaran kuisioner kepada karyawan PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Cabang Gading Serpong Tangerang yang telah dipaparkan sebelumnya pada data diatas dengan menggunakan SPSS 25. Maka kesimpulan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Cabang Gading Serpong Tangerang sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Cabang Gading Serpong Tangerang.
 - a. Berdasarkan distribusi jawaban responden diatas didapatkan nilai rata – rata sebesar 4,10 termasuk pada rentan skla 3,40 – 4,19 yang artinya hampir semua jawaban responden Setuju dalam pernyataanya
 - b. Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item kuesioner ditemukan bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,235) adalah Valid
 - c. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alfa sebesar 0,664 dimana Cronbach's Alfa $> 0,60$ dengan artinya seluruh item pernyataan dinyatakan Reliabel.

- d. Berdasarkan tabel 4.21 dengan uji Durbin -Watson keseluruhan variabel memiliki hasil 1,940 yang berada pada nilai (1,55 – 2,46) artinya dinyatakan dengan Tidak Ada Aoutokorelasi
 - e. Berdasarkan uji hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresinya adalah $Y(\text{kinerja}) = 9,563 + 0,584 X1$ (beban kerja=0), maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,584.
 - f. Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai sebesar 0,623 maka termasuk kedalam interval 0,60 – 0,799 yang artinya memiliki pengaruh Kuat antara beban kerja dan kinerja karyawan.
 - g. Berdasarkan hasil uji Determinasi di peroleh $RSquare$ sebesar 0,388 atau 38,8% artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh sebesar 38,8% sisanya 61,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.
 - h. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 6,469 > t_{tabel}$ sebesar 1,997 hal ini diperkuat dengan nilai $sig 0.000 > 0,05$. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Hail ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja ($X1$) terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ($X2$) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang.
 - a. Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden didapatkan nilai rata - rata sebesar 4,15 termasuk pada rentan skala 3,40 – 4,19, yang artinya hampir semua responden Setuju dalam pernyataanya.
 - b. Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item kuesioner ditemukan bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel} (0,235)$ adalah Valid
 - c. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alfa* sebesar 0,891 dimana *Cronbach's Alfa* $> 0,60$ dengan artinya seluruh item pernyataan dinyatakan Reliabel.
 - d. Berdasarkan tabel 4.21 dengan uji Durbin -Watson keseluruhan variabel memiliki hasil 1,940 yang berada pada nilai (1,55 – 2,46) artinya dinyatakan dengan Tidak Ada Aoutokorelasi
 - e. Berdasarkan uji hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresinya adalah $Y(\text{kinerja}) = 19, 146 + 0,553 X2$ (lingkungan kerja fisik =0), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,553.
 - f. Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai sebesar 0,588 maka termasuk kedalam interval 0,40 – 0,599 yang artinya memiliki pengaruh Sedang antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.
 - g. Berdasarkan hasil uji Determinasi di peroleh $RSquare$ sebesar 0,346 atau 34,6 % artinya variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh sebesar 34,6 % sisanya 65,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.
 - h. Berdasarkan hasil analisis pada uji t diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 5,905 > t_{tabel}$ sebesar 1,997 hal ini diperkuat dengan nilai $sig 0.000 > 0,05$. Dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Hail ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik ($X2$) terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang.

3. Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang
 - a. Berdasarkan distribusi jawaban responden didapatkan nilai rata - rata sebesar 4,21 termasuk pada rentan skala 4,20 – 5,00, yang artinya hampir semua responden Sangat Setuju dalam pernyataannya.
 - b. Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item kuesioner ditemukan bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,235) adalah Valid.
 - c. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alfa* sebesar 0,839 dimana *Cronbach's Alfa* $> 0,60$ dengan artinya seluruh item pernyataan dinyatakan Reliabel.
 - d. Berdasarkan tabel 4.21 dengan uji Durbin -Watson keseluruhan variabel memiliki hasil 1,940 yang berada pada nilai (1,55 – 2,46) artinya dinyatakan dengan Tidak Ada Aoutokorelasi
 - e. Berdasarkan uji hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresinya adalah $Y(\text{kinerja}) = 8,65 + 0,529 X_1 + 0,284 X_2$ ($X_1, X_2 = 0$) maka dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan satu point setiap variabel dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - f. Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai beban kerja (X_1) sebesar 0,623 dan nilai lingkungan fisik (X_2) sebesar 0,588 maka termasuk memiliki pengaruh sedang hingga kuat antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - g. Berdasarkan hasil uji Determinasi di peroleh *RSquare* sebesar 0,436 atau 43,6 % artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 43,6 % sisanya 56,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
 - h. Berdasarkan hasil analisis pada uji f diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} 25,099 > F_{tabel}$ sebesar 3,14 hal ini diperkuat dengan nilai $sig\ 0.000 > 0,05$. Dengan demikian **Ha3** diterima dan **Ho3** ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang. Terdapat beberapa kesimpulan yang penulis simpulkan adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja (X_1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,469 $> 1,997$) hal ini diperkuat dengan nilai $Sig\ 0.000 < 0,05$. Dengan demikian maka **Ha1** diterima dan **Ho1** ditolak.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,905 $> 1,997$) hal ini diperkuat dengan nilai $sig\ 0.000 > 0,05$. Dengan demikian **Ha2** diterima dan **Ho2** ditolak.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT. Wahana

Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,099 > 3,14)$ hal ini diperkuat dengan nilai $sig\ 0.000 > 0,05$. Dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien determinasi R_{square} secara simultan sebesar 43,6% dari variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan, berikut adalah keterbatasan dalam melakukan penelitian, antara sebagai berikut :

1. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner menyebabkan kurangnya komunikasi yang cukup baik antara peneliti dan responden. Kemungkinan terdapat kesalahpahaman responden dalam memahami instrument pertanyaan dalam kuisioner sehingga akan memberikan jawaban yang kurang sesuai dengan maksud dari pertanyaan.
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang terdiri dari variabel Beban kerja dan Lingkungan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan
3. Ruang lingkup dari penelitian hanya dilakukan pada PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian di beberapa cabang PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*)

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan penelitian, maka penulis membuat saran dengan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Tabel 4.6 distribusi jawaban responden terhadap Beban Kerja (X1) dengan nilai terkecil terdapat pada point nomor 5 (lima) total rata – rata sebesar 3,82 yaitu “pada saat istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya”.Maka diharapkan kepada pimpinan PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang dapat membuat pola kerja yang lebih teratur dalam menyelesaikan sebuah pencapaian target, agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dan tidak mengganggu jam istirahat.
2. Berdasarkan Tabel 4.7 distribusi jawab responden terhadap Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan nilai terkecil terdapat pada point nomor 6 (enam) total rata – rata sebesar 3,82 yaitu “perusahaan selalu memperhatikan dan memperbaiki kondisi tata warna diruangan kerja”. Diharapkan pimpinan serta karyawan PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang, untuk lebih peduli terhadap lingkungan kerja terutama untuk aspek tata letak dan kondisi warna diruangan kerja agar yang ada dikantor karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja.
3. Berdasarkan Tabel 4.8 distribusi jawab responden terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai terkecil terdapat pada point nomor 9 (sembilan) total rata – rata sebesar 3,62 yaitu “saya berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa perintah atasan”. Diharapkan untuk semua karyawan PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM *Finance*) Cabang Gading Serpong Tangerang, saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan serta saling menjaga terhadap lingkungan sekitar.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Publishing
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Cetakan ke-14. PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Faida, E. W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Jakarta: Indomedia Pustaka.
- Ghazali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, Malayu SP, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*,
_____, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hendy Tannady, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Expert.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci, 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Malayu, S.P Hasibuan. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permendagri, 2008. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah
- Sarinah, dan Mardalena, 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Samsudin, Sadili, 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
_____, 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta Bandung.
_____, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Revisi. Bandung : Alfabeta.
_____, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (KAPI).
- nal Penelitian :**
- Abdi Mayu Bimantara, Lucky O.H. Dotulong, Victor P. K. Lengkong (2021). Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT. J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA) Vol.9 No.4

- Oktober 2021, ISSN 2303-1174.
- Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, Imelda Ogi (2019). Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA) Vol.7 No.3 ISSN : 2303–1174.
- Darmadi 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang, jurnal Ilmiah Manajemen, 240-247
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, Jurnal Indonesia Sosial Teknologi Vol. 2, No. 3 Maret 2021, p-ISSN : 2723–6609, e-ISSN : 2745-5254.
- Eric Hermawan (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta, Jurnal Kajian Ilmiah Vol. 22 No. 2 Mei 2022, e-ISSN: 2597-792X, ISSN: 1410-9794.
- Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulung (2017). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Sabar Ganda Manado, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA) Vol. 5 No.2 Juni 2017, ISSN 2303-1174.
- Fiqoh Afriliani (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang Tahun 2017, Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis Vol.5 No.1 Tahun 2020, p- ISSN : 2502 - 5406, e-ISSN : 2686 -2344.
- 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 Vol 25. No.45 tahun 2018 .
- Sri Mulyani, Siti Nurcahyati, Budi Ismanto, Ali Zaenal Abidin (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Iwan Wedding Organizer, Sumber : Jurnal Semarak Vol. 5 No.1 Febuari 2022, p- ISSN 2622-3686, e-ISSN 2622-3686.
- Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3 No.2 September 2020, e-ISSN 2623-2634.
- yustina, Niken Aurelia P. Martha Edellya (2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores, Jurnal Gema Wiralodra Vol. 12 No.1 April 2021, p-ISSN : 1693-7945, e-ISSN : 2622-1969.
- Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 3(2): 224-234.
- Effendy, Aidil Amin dan Fitria, Juwita Ramadani. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma). Vol.2. No.2.