

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMOR SARANA PENGEMBANGAN NEKRAESE

The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese

Ucok B. J Sagala^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} ucokbenyamin14@gmail.com, ^{b)} niputu.nursaini@staf.undana.ac.id,

^{c)} debrysalean@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan jumlah 37 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel beban kerja berada pada kategori sangat tinggi, variabel lingkungan kerja berada pada kategori sangat baik, dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese. Hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese relatif lemah.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Menurut (Handoko, 2008:11) bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama dalam setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Beberapa organisasi atau perusahaan berusaha membangun hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan, Hal ini dilakukan guna menunjang kinerja dengan harapan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kinerja atau performance adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau tugas untuk seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, misi, visi, dan tujuan yang dituangkan melalui perencanaan secara strategis didalam suatu perusahaan (Moeheriono, 2014). Secara umum kinerja dapat di katakan sebagai sebuah hasil kerja dari seorang karyawan. Prespektif lain mengatakan kinerja sebagai segala sesuatu yang menitik beratkan pada hal-hal yang diperlukan oleh sebuah perusahaan seperti adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik (Nurmansyah SR, 2010). Adanya interaksi yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan, biasanya sering terjadi dalam suatu lingkup pekerjaan atau biasa dikenal dengan istilah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sehingga dapat dipahami bahwa segala sesuatu yang berada disekitar kita, baik yang dapat dirasakan secara fisik maupun non fisik dapat memberikan pengaruh terhadap seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Namun kita harus memahami bahwa pekerjaan selalu membawa konsekuensi yang berbeda, dampak yang ditimbulkan dari pekerjaan ada yang positif dan ada yang negatif. Dampak positif dari pekerjaan yang dilakukan antara lain adalah kepuasan kerja, sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan dari suatu pekerjaan adalah beban kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso dan Kusdi, 2010). Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga mengakibatkan seseorang tersebut tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan maksimal. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume kerja mungkin terlalu banyak (Sunyoto, 2016).

PT.Timor Sarana Pembangunan Nekraese merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembekuan ikan dan pelayanan yang memiliki nilai dan kualitas yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer PT.Timor Sarana Pembangunan Nekraese pada tanggal 22 Mei 2023, terdapat beberapa permasalahan yang timbul di dalam perusahaan terkait beban kerja dan lingkungan kerja.

Permasalahan terkait lingkungan kerja pada PT.Timor Sarana Pembangunan Nekraese dapat langsung diamati pada objek penelitian, dimana tercium aroma amis ikan yang timbul sebagai efek samping dari kondisi lingkungan yang tidak bersih akibat dari lokasi perusahaan yang berdekatan dengan Tempat Pelelangan Ikan (TPI). Selain itu, fasilitas yang kurang memadai terkait dengan kebersihan dan keselamatan karyawan di lingkungan perusahaan juga menjadi sebuah kondisi yang perlu untuk diperhatikan kembali. Sedangkan terkait dengan beban pekerjaan, para karyawan terkadang dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan, dimana seringkali tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Disamping itu, para karyawan sering dihadapkan pada kondisi yang cukup melelahkan karena banyaknya ikan yang masuk ke perusahaan di luar jam operasional perusahaan. Kondisi di atas berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan dan menurunnya kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan, sehingga ada beberapa karyawan yang harus menghadapi pekerjaan rangkap.

Kondisi ini juga membuat pekerjaan tertunda atau tidak selesai pada waktunya. Sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan nilai kualitas produk dengan ditandai dengan adanya kerugian yang terus terjadi di dalam perusahaan, ditambah lagi terdapat pesaing dalam industri yang sama membuat perusahaan PT. Timor Sarana Pembangunan Nekraese berada pada posisi yang kurang menguntungkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Wibowo, (2010:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan, menurut (Moeheriono, 2014) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hasibuan, (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Hal ini didukung pendapat oleh (Mangkunegara, 2010) mengartikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi jika terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Jika hal-hal tersebut terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2011:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Nitisemito (2015:239) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

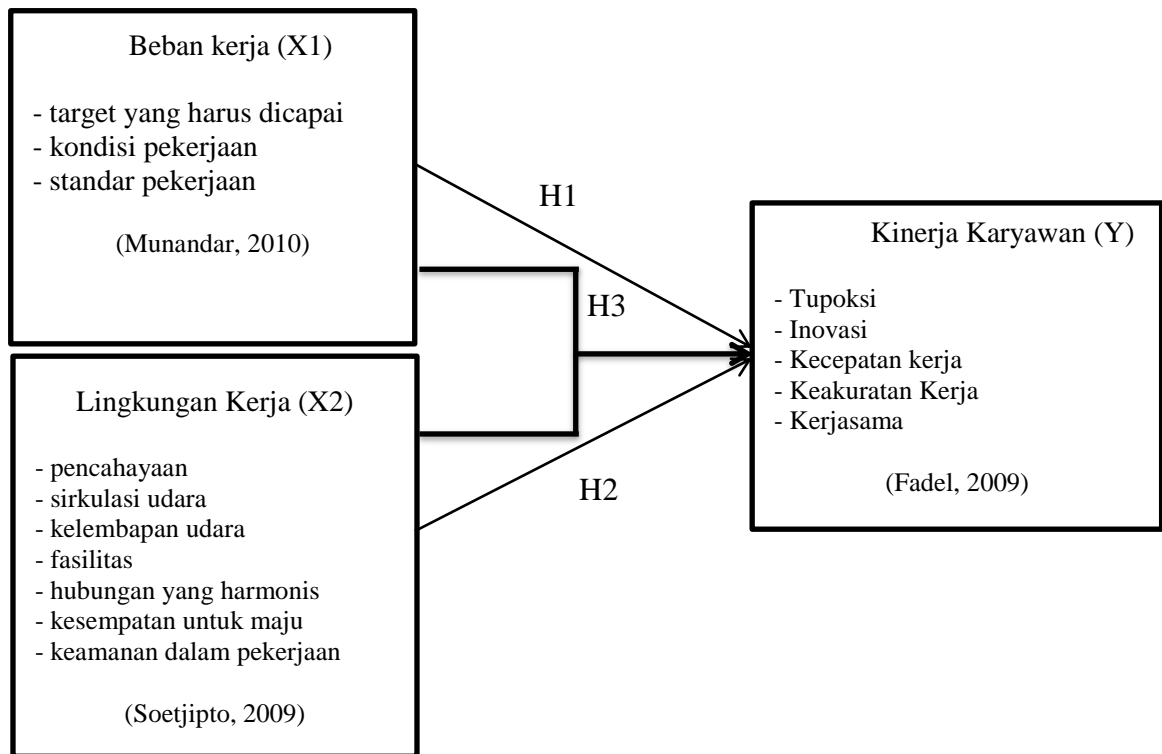
Beban Kerja

Utomo, (2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Koesomowidjojo, 2017:21), beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja dari sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya, beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengalokasian sumber daya dan penetapan jangka waktu juga.

Munandar, (2010), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan

potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut (Sunarso & Kusdi, 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010) mengatakan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode 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/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2017).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kualitatif dimana data tersebut merupakan data yang diperoleh tidak dalam berupa angka melainkan berupa data deskriptif yang menggambarkan kondisi organisasi perusahaan yaitu PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese. Data kuantitatif merupakan data yang di peroleh dan di dapat berupa angka, yang dapat diolah dan disajikan dalam hasil dari pengolahan data seperti jumlah karyawan PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang diperoleh dan di kumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasan, 2002). Data primer dalam penlitian ini yaitu berupa hasil penyebaran kuesioner dan wawancara terhadap karyawan PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002), dalam penelitian ini data sekunder yaitu berupa penelitian terdahulu, literatur, buku referensi dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui, kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.447	6.427		1.003
	TOTAL.X1	.480	.182	.333	2.632
	TOTAL.X2	.384	.090	.537	4.243

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Berdasarkan Tabel 3. dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.447 + 0.480 X_1 + 0.384 X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6.447 memiliki makna, jika nilai Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 0 (tidak ada), maka nilai koefisien Kinerja Karyawan adalah sebesar 6.447 satuan.
2. Koefisien regresi (b_1) dari variabel Beban kerja (X_1) sebesar 0.480 artinya bahwa jika Beban kerja dinaikkan sebesar 1 satuan dan lingkungan kerja tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.480 satuan.
3. Koefisien regresi (b_2) dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.384 artinya bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan dan beban kerja tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.384 satuan.

Uji t (Parsial)

1. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.

H_a : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.

- 2) Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} (Sig dan α)

t_{hitung} (2,632) lebih besar dari t_{tabel} (2,032), dan signifikansi (0,013) lebih kecil dari α (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$.

- 3) Keputusan

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Beban Kerja memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.

H_a : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.

2. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} (Sig dan α)

t_{hitung} (4.243) lebih besar dari t_{tabel} (2,032), dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari α (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$.

3. Keputusan

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.591	2	162.796	16.160	.000 ^b
	Residual	342.517	34	10.074		
	Total	668.108	36			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Berdasarkan tabel 4 tahapan pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki hubungan yang negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.

H_a : Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.

2. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

F_{hitung} (16.160) lebih besar dari F_{tabel} (3.28) dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari pada α (0,05) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$.

3. Keputusan:

Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Beban kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.457	3.174

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai Adjusted *R Square* sebesar 0.457. Artinya bahwa setelah dilakukan penelitian diketahui 45,7% Kinerja Karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

Dari hasil nilai koefisien determinasi diatas adalah sebesar 0.457, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese, dengan variabel independen yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja relatif lemah.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dera Tryaningsih (2016) yang berjudul pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero). Dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero). Namun perlu diperhatikan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan memiliki kemampuan dan sumber daya yang memadai untuk menangani beban kerja yang diberikan. Hal ini dapat dilihat sebagai upaya dalam mengurangi beban kerja karyawan, disamping itu adanya pemberian bonus dan tunjangan pada karyawan dapat menjadi motivasi bagi para karyawan agar lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Pengaruh dari lingkungan kerja sangat berdampak bagi kinerja karyawan, pendapat ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Farida dan Hartono (2015), menuturkan bila lingkungan bekerja sebagai bermacam hal yang mengelilingi pegawai, serta mampu memengaruhinya untuk menuntaskan seluruh tugas yang ditugaskan padanya. Hal ini menandakan bahwa ketika Karyawan bekerja dalam suasana yang menyenangkan, maka kinerja karyawan tersebut akan menjadi lebih produktif.

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama, dkk (2024) dimana hasil dari penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel keterampilan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama juga memengaruhi kinerja karyawan. Artinya bahwa dengan tersediannya sumber daya yang memadai maka beban kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dapat memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diketahui bahwa variabel beban kerja berada pada kategori sangat tinggi, variabel lingkungan kerja berada pada kategori sangat baik, dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.
4. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese.

SARAN

1. Bagi PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese
Diharapkan bagi pemimpin PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese agar dapat mempertahankan serta meningkatkan beban kerja terkait dengan target, kondisi dan standar pekerjaan. Sedangkan untuk lingkungan kerja, diharapkan dapat memperbaiki masalah terkait kelembapan udara di dalam perusahaan, serta dapat terus mempertahankan kondisi lingkungan yang sudah dianggap sangat baik, yakni pencahayaan, keamanan, fasilitas, dan terutama terkait dengan kesempatan dalam meningkatkan karir. Selain itu untuk kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan lagi masalah terkait keakuratan dalam bekerja, serta dapat mempertahankan terkait dengan tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, dan kerjasama. Sehingga dapat terus sesuai dengan visi dan misi perusahaan
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperhadapkan variabel kinerja karyawan diluar variabel beban kerja dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yakni berupa budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi menurut Mangkunegara (2010). Faktor inilah yang diduga ikut memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Timor Sarana Pengembangan Nekraese, namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Farida & Hartono. (2015). *Analisis Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 10(2), 123-135.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program 21 update PLS Regresi*. Badan Penerbit UNDIP Semarang.

- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Hasan, I. (2002). *Pokok – Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo., Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar., M. (2010), *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Dan Pengawasan Kerja*, BPFE. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Nurmansyah SR, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Strategik (Cet I)*. Unilak Press.
- Pratama, dkk. (2024). *Pengembangan Model Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(1), 1-15.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Soetjipto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; penerbit Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*, Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Sunarso, & Kusdi., (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No. 1*, 72-79.
- Sunyoto, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku Seru. *Tangga di Kota Samarinda, Ejournal Psikologi, 1 (2), 148.156*. Universitas Indonesia Depok. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Tryaningsih, Dera. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, 12(1), 1-10..
- Utomo, U. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Arcan.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.