

## DAMPAK PERSEPSI BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SDM DAN UMUM PT. SWABINA GATRA

Mas Yogi Aslian

Universitas Negeri Surabaya

[masvogi19@gmail.com](mailto:masvogi19@gmail.com)

### Abstract

*PT. Swabina Gatra is a national private company incorporated in Semen Indonesia Group with a dedication to improving the quality of quality products in the business sector, among others: Labor supply services, security services, cleaning services, warehouse management, equipment maintenance, general trading, vehicle rental and drinking water manufacturers in "SWA" packaging. This study aims to examine and find out whether workload and work environment have an influence on the performance of HR and General division employees at PT. Swabina Gatra. This type of research is causality with a quantitative approach method. The sample in this study amounted to 47 respondents and the sampling technique was saturated samples. The statistical analysis used in this study was multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results of this study can be known that workload has an influence on employee performance, the work environment has no influence on employee performance, workload and work environment simultaneously influencing employee performance.*

*Keywords: employee performance; work environment; workload.*

### PENDAHULUAN

Pada perkembangan dunia bisnis saat ini menunjukkan kenaikan yang cepat. Teknologi yang tumbuh lebih canggih dan modern dari tahun ke tahun membuat pola perilaku, pola pikir serta sikap berpengaruh ketika dihadapkan dalam permasalahan. Demi membuat keberhasilan perusahaan, mereka didesak agar bisa melakukan sebuah transformasi atau melahirkan ide-ide baru. Target perusahaan agar bisa diwujudkan, perusahaan membutuhkan faktor sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi dan manajer yang dapat memandang sumber daya manusia seperti asset yang harus diatur sesuai dengan kebutuhan bisnis (Bangun. 2012:4).

Karyawan merupakan salah satu komponen yang esensial untuk perusahaan, diawali mempekerjakan karyawan yang ahli dalam bidangnya lalu mempersiapkan segala hal yang dibutuhkan, seperti melaksanakan agenda pendidikan dan pelatihan karyawan baik secara berkala sebagai tambahan bekal ketrampilan maupun untuk pemenuhan kompetensi dibidang tertentu (Sridarran, 2016). Karyawan adalah aset penting untuk sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi itu positif atau negatif (Kagwiria & Wanza 2016).

Adanya pengaruh beban kerja kepada kinerja karyawan, apabila beban kerja yang didapat

bertambah akan memberi efek terhadap kinerja karyawan termasuk faktor fisik dan psikososial (Kurata *et al.* 2015). Dengan kata lain, beban kerja yang didapat karyawan bertambah akan memberi dampak kepada kinerja karyawan tersebut.

Menurut Gudipati (2004) dalam Suarhana & Riana (2016) beban kerja didefinisikan sebagai fisik dan persyaratan mental yang berkaitan dengan tugas atau kombinasi dari tugas. Setiap individu menyampaikan respon yang tidak sama kepada kondisi yang dari luar terlihat membuat desakan fisik dan psikologis yang tidak beda. Apabila individu memberi respon negatif sebagai beban maka bisa menyebabkan stress, namun apabila ditanggapi secara positif maka bisa menjadi motivasi bagi diri sendiri.

Menurut Dhanis (2010) dalam Suarhana & Riana (2016) beban kerja merupakan suatu tindakan yang membutuhkan tahapan psikis atau kompetensi yang dituntut dituntaskan pada waktu tertentu, baik bentuk fisik atau psikologis. Menurut Hariyati (2011) dalam Suarhana & Riana (2016) menyatakan beban kerja bisa juga diartikan secara praktik dalam bermacam faktor yakni tuntutan tugas atau usaha yang dilaksanakan untuk mengerjakan pekerjaan. Overload dapat menjadi bumerang, mengakibatkan hasil negatif menurut Barnabas *et al.* (2013) dalam Suarhana & Riana (2016).

Menurut De dan Einer (2002) dalam Zeb & Butt (2016) beban kerja juga berdampak pada kesehatan karyawan yang bekerja di organisasi yang berbeda. Jika faktor kesehatan tidak dipertimbangkan dan dibahas dalam organisasi yang diharapkan bisa menyebabkan penyakit psikologis dan fisik di antara karyawan (Nielsen dan Karina, 2009 dalam Zeb & Butt, 2016).

Lingkungan kerja adalah satu di antara bagian penting pada karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2001:110) dalam Chandra & Priyono (2015) lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekeliling karyawan yang mampu memberi dampak kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Timbulnya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memiliki suasana yang aman dan nyaman, perusahaan mampu menaikkan kinerja para karyawan. Pimpinan perusahaan dituntut mampu melihat keadaan dalam atau luar lingkungan kerja yang nampak pada perusahaan sehingga karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan nyaman, aman dan menyenangkan. Faktor yang seperti penerangan di tempat kerja. Ada juga beberapa usikan lain seperti kegaduhan yang bisa menimbulkan risih pada karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi rendah (Rorong, 2016).

Pengaturan beban kerja dan lingkungan kerja yang baik adalah bisa meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka pencapaian kinerja yang maksimal perusahaan yang bersangkutan. Dalam organisasi, karyawan adalah aset yang paling penting. Karyawan memiliki peran penting di keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan juga mempengaruhi tujuan organisasi, ketika mereka menjalankan tugas mereka dengan kinerja tinggi dan profesional, itu dapat membantu organisasi untuk meningkatkan tingkat keberhasilan, dan secara otomatis memiliki efek positif bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka (Rorong, 2016).

Hasil penelitian dari Kurata *et al.*, (2015) dan Shah *et al.* (2013) menunjukkan bahwa beban kerja memberi pengaruh kepada kinerja, tetapi pada penelitian Perry *et al.* (2006) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memberi pengaruh kepada kinerja. Untuk lingkungan kerja, pada penelitian yang dilakukan oleh Malik *et al.* (2011) dan Chandra dan Priyono (2015)

menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh kepada kinerja dibandingkan penelitian yang dilaksanakan oleh Parveen *et al.* (2012) menunjukkan hal sebaliknya yakni tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bagian divisi SDM dan Umum di PT. Swabina Gatra, beban kerja yang didapatkan oleh karyawan bagian divisi SDM dan Umum cukup tinggi. Tugas-tugas didapat meliputi pengelolaan SDM secara universal seperti rekrutmen, seleksi sampai dengan penempatan kerja ke perusahaan pengguna, pengelolaan kegiatan yang berhubungan dengan pihak internal maupun pihak eksternal di bidang pelayanan umum dan pengelolaan kegiatan yang berhubungan dengan pengadaan barang seperti peralatan dan perlengkapan penunjang kerja dan produksi.

PT. Swabina Gatra memiliki salah satu bidang usaha yaitu penyedia tenaga kerja produksi maupun non produksi. Tenaga kerja yang dimiliki telah ditempatkan di berbagai perusahaan di Indonesia. Pada sebelumnya, PT. Swabina Gatra hanya melayani untuk PT Semen Gresik sebagai perusahaan induk atau sekarang telah berganti menjadi PT. Semen Indonesia dan melayani juga anak perusahaan lainnya seperti PT. Varia Usaha, PT. Industri Kemasan Semen Gresik dll. Namun dalam perkembangannya perusahaan induk PT. Semen Indonesia semakin memperluas produksinya di Tuban dan yang terbaru di Rembang, akhirnya PT. Swabina Gatra juga mengikuti perkembangan untuk menyuplai tenaga kerjanya di luar lingkungan perusahaan Semen Indonesia seperti di sektor perbankan, asuransi, perdagangan, dan perusahaan manufaktur (Swabinagatra.co.id, 2014).

Berlandaskan pengamatan dan wawancara, semakin banyak perusahaan pengguna (*user*) dan tenaga kerja yang dimiliki, maka komunikasi dan koordinasi antara pihak-pihak yang terkait harus terus dijaga agar bisa menjadi mitra kerja yang baik khususnya pada divisi SDM dan Umum yang memiliki tugas untuk merencanakan dan memastikan sasaran utama pekerjaan tenaga kerja tercapai. Baik secara langsung dengan mengunjungi ke perusahaan pengguna maupun tidak langsung. Selain dengan perusahaan pengguna, komunikasi dan

koordinasi juga dilakukan dengan berbagai pihak eksternal lainnya seperti dinas pemerintah terkait, BPJS, pemasok, kepolisian, rumah sakit, dan biro psikologi. Lebih lanjut, dari hasil pengamatan terhadap lingkungan kerja di PT. Swabina Gatra, kondisi dan fasilitas kerja sudah mendukung seperti penerangan yang memadai dan kebersihan yang terjaga namun di sebagian meja kerja karyawan banyak berkas yang tertumpuk sehingga bisa mengganggu kenyamanan lingkungan kerja.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Beban Kerja**

Menurut Dhania (2010) dalam Suarhana & Riana (2016) mengatakan bahwa beban kerja merupakan sebuah kegiatan dalam bentuk fisik ataupun mental yang memerlukan tahapan psikologis atau kompetensi yang diwajibkan untuk selesai pada waktu yang telah diputuskan. Menurut Megaw (2005) dalam Kurata *et al.*, (2015) beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya. Indikator yang digunakan merujuk pada Dasgupta (2013), yaitu: kompleksitas tugas, faktor lingkungan, dan perilaku individu.

### **Lingkungan Kerja**

Berdasarkan Robbins (2003:86) mendefinisikan bahwa lingkungan merupakan bagian-bagian atau daya-daya yang berasal dari faktor luar yang memiliki potensi memberi pengaruh pada kinerja organisasi, yang mana bisa kondisi teknologi dan sosial. Menurut Mangkunegara (2005:17) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja yang diartikan itu penjabaran posisi jabatan yang terlihat, bentuk komunikasi kerja yang ampuh, target dalam kerja yang memiliki tantangan, iklim dalam kerja dan sarana prasarana kerja yang cukup layak. Indikator yang digunakan merujuk pada menurut Nitisemito (2001:111-117) dalam Chandra & Priyono (2015) dengan tujuh indikator yakni warna, kebersihan, air, cahaya, musik, keamanan, dan kebisingan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah suatu yang didapat dari kerja secara nilai dan jumlah yang telah diperoleh seseorang

pegawai pada pelaksanaan tugasnya yang mana cocok dengan tanggung jawab yang didapatkan kepadanya. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah perolehan dari tahapan pekerjaan khusus secara berencana pada jam dan lokasi dari karyawan maupun organisasinya. Menurut Bangun (2012:231) Kinerja adalah perolehan dari pekerjaan yang diraih seseorang berlandaskan syarat-syarat pekerjaan. Indikator yang digunakan merujuk pada menurut Mathis dan Jackson (2002) dengan lima indikator yakni kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja (tingkat absensi), dan sikap kooperatif.

### **Hipotesis**

- H1 : Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum di PT. Swabina Gatra.
- H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum di PT. Swabina Gatra.
- H3 : Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum di PT. Swabina Gatra.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini kausalitas dengan metode pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Kabupaten Gresik yang berlokasi di Jl. R.A. Kartini no 21 A Gresik. Sampel pada penelitian ini berjumlah 47 responden dan teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah observasi, wawancara, dan kuisioner. Teknik analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji liniertas, uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji liniertas pada penelitian ini diketahui bahwa skor signifikansi *linierity* dari beban kerja (X1) memperlihatkan skor 0,000 yang mana lebih

kecil dari 0,05 dan skor *deviation from linierity* sejumlah 0,565 sehingga dari itu memperlihatkan bahwa skor *deviation from linierity* lebih besar dari 0,05 sehingga mampu diartikan bahwa beban kerja linier terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel lingkungan kerja (X2) juga mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000 dan *deviation from linierity* sebesar 0,745 yang berarti bahwa lingkungan kerja linier terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa ada hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Sminorv* (K-S) yang menunjukkan hasil bahwa skor Asymp Sig. mempunyai skor sejumlah 0,989 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linier itu mempunyai distribusi normal.

Uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat skor *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai skor lebih kecil dari 10,00 yakni berjumlah 2,343 dan mempunyai skor *tolerance* lebih besar dari 0,10 yakni 0,427. Sehingga bisa diketahui bahwa multikolinieritas tidak terjadi kepada kedua variabel.

Uji heterokedastisitas melalui uji *glejser* pada penelitian ini skornya signifikansi beban kerja sejumlah 0,564 dan lingkungan kerja sejumlah 0,764. Kedua nilai lebih besar dari 0,05 sehingga kedua variabel itu tidak mengalami heterokedastisitas.

**Hasil Uji t Variabel Beban Kerja (X1)**

Berdasarkan nilai uji t di tabel 1, nilai  $t_{hitung}$  yakni 4,405 sedangkan  $t_{tabel}$  sebanyak 2,015. Berarti untuk  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hasilnya Ho ditolak dan Ha diterima yang mana memiliki arti bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Berdasarkan nilai uji t di tabel 1 maka nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,523 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Hal ini berarti bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai

signifikansi  $0,135 > 0,05$  maka hasilnya Ho diterima dan Ha ditolak yang mana memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1**  
**HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	14.577	3.187	0.000
X1	0.600	0.135	0.000
X2	0.134	0.088	0.135

Sumber: *Output SPSS*

**Hasil Uji F**

Nilai signifikansi uji F sebesar  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 2**  
**NILAI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,796 <sup>a</sup>	0,633	0,616

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 2, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,616. Artinya pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja sejumlah 61,6%, sedangkan untuk 38,4% dipengaruhi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Melihat hasil uji regresi linier berganda yang telah diolah dengan SPSS maka mampu diketahui bahwa beban kerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra ini terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu disebabkan dari nilai signifikansi dari beban kerja memiliki nilai 0,00 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan kata lain, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra.

Hasil uji juga sudah sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Kurata *et al* (2015) dan

Shah *et al* (2011) yang memperlihatkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Beban kerja di divisi SDM dan Umum sudah tinggi. Menurut hasil wawancara, beban kerja yang didapatkan oleh karyawan bagian divisi SDM dan Umum cukup tinggi. Tugas-tugas dilakukan meliputi pengelolaan SDM secara universal seperti rekrutmen, seleksi sampai dengan penempatan kerja ke perusahaan pengguna, pengelolaan kegiatan yang berhubungan dengan pihak internal maupun pihak eksternal di bidang pelayanan umum dan pengelolaan kegiatan yang berhubungan dengan pengadaan barang seperti peralatan dan perlengkapan penunjang kerja dan produksi.

Semenjak ada pergantian pimpinan di posisi direktur perusahaan, seluruh karyawan mendapat dorongan yang kuat dari pimpinan. Karena pimpinan baru mempunyai pandangan yang condong ke hasil, maka para karyawan khususnya di divisi SDM dan Umum dituntut untuk melakukan cara-cara yang inovatif untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang sudah ditentukan walaupun terkadang menggunakan waktu di luar jam kerja perusahaan. Seperti yang diketahui PT. Swabina Gatra merupakan perusahaan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*) produksi maupun non produksi. Tenaga kerja yang dimiliki sudah ditempatkan di berbagai perusahaan di Indonesia. Pada sebelumnya, PT. Swabina Gatra hanya melayani untuk PT Semen Gresik yang telah berubah menjadi PT. Semen Indonesia. Namun dalam perkembangannya juga melayani perusahaan-perusahaan eksternal di sektor perbankan, asuransi, perdagangan, dan perusahaan manufaktur.

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

Melihat hasil uji regresi linier berganda yang dihasilkan dengan SPSS maka bisa dilihat bahwa lingkungan kerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra ini terbukti tidak memiliki pengaruh. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi dari beban kerja memiliki nilai 0,135 yang lebih besar dari nilai 0,05, maka dari itu lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra.

Hasil uji ternyata sesuai penelitian yang dilakukan oleh Parven *et al* (2012) dan Logahan *et al* (2012) menunjukkan bahwa lingkungan

kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bagaimanapun kondisi lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan bisa disebabkan oleh suatu hal lainnya. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Wiwit Setiawan pernah mengatakan bahwa seluruh karyawan divisi SDM dan Umum dijadikan sebagai percontohan untuk seluruh karyawan seluruh perusahaan baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, berpakaian sesuai aturan yang telah diterapkan, dan melaksanakan semua peraturan di perusahaan yang sudah disepakati bersama. Apabila karyawan divisi SDM dan Umum tidak memberikan contoh yang baik terhadap karyawan lainnya maka banyak aturan yang akan dilanggar nantinya dan divisi SDM dan Umum juga merupakan pihak pertama yang menegakan peraturan perusahaan.

Selain itu lingkungan kerja di divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dalam melaksanakan tugasnya sering melakukan perjalanan dinas ke luar kota untuk menemui mitra – mitra kerja maupun ke perusahaan – perusahaan pengguna jasa. Banyaknya waktu yang diluangkan di luar perusahaan daripada di tempat kerjanya sehingga para karyawan tidak merasakan pengaruh dari lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas dan waktu yang telah ditentukan.

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

Perolehan penelitian memperlihatkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. Hasil uji F nilai signifikansi dari beban kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai sejumlah 0,00 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05 maka dari itu beban kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Berlandaskan data yang berasal dari responden dan hasil olahan data menyatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji *Adjusted R Square* merupakan koefisien determinasi dengan memiliki nilai *Adjusted R*

Square sejumlah 61,6%. Lewat nilai itu mampu diartikan oleh variabel independen beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan untuk sisanya sejumlah 38,4% disebabkan oleh variabel-variabel lainnya.

## KESIMPULAN

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra, dan Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. Beban kerja karyawan divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra dinilai cukup tinggi sehingga disarankan untuk lebih mengurangi beban kerja yang diberikan atau bisa melakukan perekrutan karyawan baru untuk membantu mengurangi beban kerja yang dirasakan cukup tinggi. Untuk pimpinan perusahaan sebaiknya memberi *reward* atau kompensasi kepada para karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

PT. Swabina Gatra disarankan untuk melakukan perubahan atau penyesuaian suasana dan kondisi lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan sehingga nantinya diharapkan bisa memiliki pengaruh yang lebih baik. Sedangkan, untuk penelitian selanjutnya dimohon mampu mendapatkan variabel tambahan yang mana menjabarkan atau yang bisa memberi pengaruh kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien determinasi koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) memiliki nilai sebesar 61,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa 38,4% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak diuji oleh penulis seperti variabel stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi yang juga mampu menjabarkan kinerja karyawan selaku variabel tambahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi dan Operasi. Edisi Revisi*. Jakarta :Erlangga
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Chandra, T. & Priyono, 2015. The Influence of

Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), p.131. Available at:  
<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/view/56002>.

- Dasgupta, P.R., 2013. Volatility of workload on employee performance and significance of motivation : IT sector. *Science Journal of Business and Management* , 1(1), pp.1–7.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.Gulo. W. 2000. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kagwiria, J. & Wanza, L., 2016. Influence of Change Management on Employee Performance : A Case of University of Eldoret , Kenya Sr . Lucy Wanza Catholic University of Eastern Africa Catholic University of Eastern Africa. *International Journal Of Business And Social Science*, 7(4), pp.190–199.
- Kurata, Y.B., Bano, R.M.L.P. & Matias, A.C., 2015. Effects of Workload on Academic Performance among Working Students in an Undergraduate Engineering Program. *Procedia Manufacturing*, 3(Ahfe), pp.3360–3367. Available at:  
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978915004989%5Cnhttp://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2351978915004989>.
- Malik, M.I., Ahmad, Ashfaq., Gomez, Soloman Fernando., Ali, Mumtaz, 2011. Full Length Research Paper A study of work environment and employees ' performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(34), pp.13227–13232.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Mas Yogi Aslian. Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert dan Jackson Jhon. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Penelitian*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Manuaba, A. 2000. *Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja*. Jakarta: PT. Guna Widya Surabaya
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusai*. Edisi 3. Jakarta: Ghaila Indonesia
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius
- Omolayo, B.O. & Omole, O.C., 2013. Influence of Mental Workload on Job Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), pp.238–246.
- Parveen, S., Sohail, Malik Muhammad., Naeem, Farheen., Azhar, Zarqa., Khan, Saddat Hasnain., 2012. Impact Of Office Facilities And Workplace Milieu On Employees' Performance: A Case Study Of Sargodha University. *Asian Journal of Empirical Research*, 2(4), pp.96–117. Available at: <http://aessweb.com/journal-detail.php?id=5004>.
- Perry, C.M., Sheik-nainar, M.A. & Segall, N.O.A., 2006. Effects of physical workload on cognitive task performance and situation awareness. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, pp.1-19 <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.177.8525&rep=rep1&type=pdf>
- PT. Swabina Gatra, 2014. *Company Profile* PT. Swabina Gatra. [www.swabinagatra.co.id](http://www.swabinagatra.co.id) diakses pada 11 Oktober 2018
- Rismawati, 2016. The Effect Of Working Environment , Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District " s Office In Makassar. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 5(8), pp.48–51.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Managemen Sumber Daya Manusia, edisi 10, jilid 1*. Jakarta: Indeks
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rorong, S.V., 2016. The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT . Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Ejournal Unsrat*, 4(1), Pp.441–450. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emb/a/issue/view/1305/showToc>
- Samson, G.N., Waiganjo, M. & Koima, J., 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), pp.76–89. Available at: [www.arcjournals.org](http://www.arcjournals.org).
- Serdamayanti. 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya
- Serdamayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Bandar Maju
- Shah, Syed Saad Hussain., Jaffari, Ahsan Raza., Aziz, Jabran., Ejaz, Wasiq., Ul-Haq, Ihsan., Raza, Syed Neiman., 2011. Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3(5), pp.256–267.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN
- Sridarran, L., 2016. Impact of Work Place Stress on Employees ' Job Performance : Special Reference to Apparel Industry in Batticaloa District , Sri Lanka. *The International Journal Of Business & Management*, 4(3), pp.63–66. [http://www.theijbm.com/view.php?file\\_pa](http://www.theijbm.com/view.php?file_pa)

th=wp-content/uploads/2016/03/9.-  
BM1603-021.pdf&id=2539

Suarthana, J.H.P. & Riana, I.G., 2016. The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to Leave: Mediating Role of Job Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, pp.717–723.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suwatno. 2003. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Zeb, N. & Butt, I.A., 2016. Impact of Workload and Inflexible Organizational Environment on the Employee Turnover in Private Sector of Pakistan . *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 5(1), pp.12–19. <http://www.ijmsbr.com/Volume%205%20Issue%201%20Paper%202.pdf>