

---

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Adira  
Dinamika Multi *Finance* Cabang Singaraja**

**Riana Dewi Kartika**

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

Email : [rianakartika683@gmail.com](mailto:rianakartika683@gmail.com)

**Abstrak**

*This study aimed to determine the factors that influence employee performance at PT Adira Dinamika Multi Finance Singaraja Branch. The data collection technique used in this study was a questionnaire with an agree-disagree scale measuring instrument, where all 50 employees of PT Adira Finance Singaraja Branch were selected as respondents. The data analysis technique used in this study was the Structural Equation Modeling (SEM) based on variance or component based SEM, which is known as Partial Least Square (PLS) visual version 3.0. The variables used in this study were Work Environment, Job Satisfaction, Workload and Employee Performance. The results of this study indicate that the Work Environment has a positive and significant influence with a coefficient of 0.223 with a t-statistic value that is greater than 1.96, namely 2.831. Job Satisfaction has a positive and significant influence with a coefficient of 0.410 with a t-statistic that is greater than 1.96, namely 3.450. Workload has a positive and significant influence with a coefficient value of 0.369 which is indicated by a t-statistic value of 2.382 which is greater than the t-table value of 1.96.*

Kata kunci : *Work Environment, Job Satisfaction, Workload, Employee Performance*

**I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kesuksesan suatu perusahaan atau bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan ujung tombak dari kesuksesan suatu perusahaan. Selain itu kesuksesan suatu perusahaan tidak akan terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan berdampak pada peningkatan prestasi dari perusahaan itu sendiri atau berkelanjutan usaha dan

kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani dan Rosida 2003). Mengingat pentingnya kinerja banyak yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena kinerja dipengaruhi banyak faktor salah satunya adalah Beban Kerja. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Perusahaan harus bisa memperhatikan beban kerja karyawannya agar bisa sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Sehingga produktivitas karyawannya bisa tercapai. Beban kerja tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja timbul karena adanya tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai tanggung jawab masing-masing baik itu kerja sebagai satu kesatuan atau grup maupun secara individu. Dengan meningkatkan beban kerja oleh perusahaan maka karyawan dituntut lebih produktif yaitu dengan jumlah pekerjaan yang harus 2 dikerjakan oleh setiap karyawan secara maksimal dan optimal (Hadi Kusuma, 2014). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya semangat dan dorongan maka akan membuat karyawan bekerja lebih maksimal. Kepuasan Kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik,

yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non-fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Adapun manfaat penelitian ini adalah (1) manfaat teoritisnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan teori-teori mengenai kinerja pegawai dalam manajemen sumber daya manusia (2) manfaat aplikatif dari Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sumber daya manusia dalam menentukan kebijakan kinerja karyawan dalam setiap perusahaan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai (Nitisemito, 2014) .

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara definisi Lingkungan Kerja menurut Pandi Efendi (2018) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kenyamanan, kepuasan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, dalam artian

jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat dan begitu juga sebaliknya.

## **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Sunyoto, 2012).

Definisi Kepuasan Kerja menurut Robbins (2016) adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Karyoto (2016) Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang, suka atau tidak senang, tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya.

## **3. Beban Kerja**

Beban Kerja menurut Megaw dalam Kurata et al (2015) adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya. Sedangkan menurut Suarhana dan 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 diputuskan.

Beban Kerja merupakan suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Komarudin dalam Setiawan, 2016) .

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan menurut Kiruja dan Elegwa (2013) merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Sementara definisi Kinerja menurut Astuti dan Dharmadiaksa (2014) merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam mengambil pekerjaan dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama menjalankan tugas di periode tertentu dan atau kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta tingkat keberhasilannya tinggi dalam melaksanakan suatu tugas.

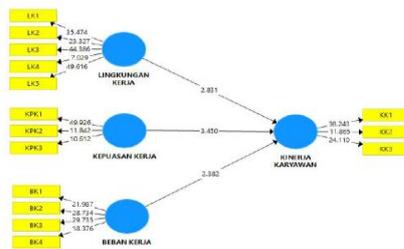
### **III. METODE PENELITIAN**

PT Adira *Finance* yang beralamat di Jalan Gajah Mada No 112 Kecamatan dan Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali merupakan tempat penelitian ini dilakukan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adira *Finance* berjumlah 50 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik

penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Jadi sampel yang akan digunakan adalah 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan berupa alat ukur agree-disagree scale. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis variance atau *component based SEM*, yang terkenal disebut *Partial Least Square (PLS)* visual version 3.0

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Finance Singaraja, maka diperoleh hasil penelitian seperti seperti Gambar 1 berikut ini:



(Sumber: Data yang diolah)

**Gambar 1. Model Struktural**

Dari Gambar 1 Mendeskripsikan bahwa Lingkungan Kerja diukur melalui lima indikator yaitu LK1, LK2, LK3, LK4, dan LK5. Kepuasan Kerja diukur menggunakan tiga indikator yaitu KPK1, KPK2, dan KPK3. Beban Kerja diukur menggunakan empat indikator yaitu BK1, BK2, BK3 dan BK4. Selanjutnya yaitu Kinerja Karyawan (KK) yang diukur dengan tiga indikator yaitu KK1, KK2 dan KK3.

**Pembahasan:**

**Tabel 1**  
**Path Coefficients**

|         | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---------|---------------------|------------------------|----------|
| LK->KK  | 0,223               | 2,831                  | 0,005    |
| KPK->KK | 0,410               | 3,450                  | 0,001    |
| BK->KK  | 0,369               | 2,382                  | 0,018    |

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja Pada PT Adira *Finance* sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan. Dimana, seorang karyawan harus merasa aman, tenang, dan nyaman dalam melakukan aktivitasnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan dimana hasil 0,223 dengan nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yaitu 2,831. Dengan demikian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama yang mengatakan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira *Finance*.

Lingkungan Kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai (Nitisemito, 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa Hipotesis variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang mempersentasikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdukung.

**Commented [BKY1]:** Ada spasi di awal paragraph. Kalimat “Kondisi lingkungan kerja” terpisah (dirapikan)

---

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Seorang karyawan akan merasa puas atau tidak puas terhadap 52 pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil yang didapatnya.

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan dimana hasil 0,410 dengan nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yaitu 3,450. Dengan demikian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua yang mengatakan Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira *Finance*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa Hipotesis variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang mempersentasikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdukung.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja dilingkungan PT Adira *Finance* tercermin dari pencapaian target. Rata-rata target sangat tinggi, sehingga aktual jarang tercapai. Sejauh mana kapasitas individu karyawan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh karyawan dalam 53 menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan dimana hasil 0,369 dengan nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yaitu 2,382. Dengan demikian menunjukkan bahwa Beban Kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga yang mengatakan Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira *Finance*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjiabrata,dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado” yang menyatakan bahwa ada pengaruh pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa Beban Kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun saran dalam penelitian ini diantaranya:

1. Pihak PT Adira *Finance* lebih memperhatikan suasana kerja di ruang kerja karyawannya agar mereka lebih nyaman dalam bekerja. lingkungan kerja akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan seperti membenahi penerangan ruangan kerja, menata kembali kondisi ruang kerja dan sebagainya.

2. Kepuasan kerja juga berperan penting terhadap kinerja karyawan, karena apabila karyawan merasa puas dan terpenuhi segala kebutuhannya, maka 50 karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Agar ke-depannya tidak timbul lagi masalah kinerja karyawan.
3. PT Adira *Finance* diharapkan selalu mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

Al - Ahmadi,H. 2009. Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. Vol. 22 No. 1, pp.40- 54.

Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Undip.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kiruja, E. K. (2013). Linking work environment with employee performance in public middle level TIVET institution in Kenya. *International journal of advances in management and economics*, 2, 83-91.

Commented [BK2]: Dirapikan

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. Availableat: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978915004989%5Cnhttp://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S235178915004989>.

Putra, Achmad Syukriansyah.(2012) ."Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM *Finance* CabangDepok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22.

Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed).Bandung: CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti, 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Commented [BK3]: Judul buku ditulis dengan dicetak miring (berlaku untuk rujukan lainnya)

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Siagian, Tomy Sun Khair, Hazmanan*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

- Sudaryono. 2017. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. In International Conference on Global Education VII (pp.1575–1583)