

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN PELAYANAN TTA DARA KOTA BIMA

Syarif Hidayatullah¹, Jaenab²

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Jl. Wolter Monginsidi Kompleks Tolobali Kota Bima

Email: syarifjr97.stiebima@gmail.com

Abstrak- Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima. Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif, dengan jumlah sampel 31 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh.. Pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan pengukuran Skala Likert. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji signifikansi, dan uji simultan. Hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Beban Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima, dimana nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 2.188 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.051 ($2.188 > 2.051$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.043 > 0.05$ dan variabel Beban Kerja sebesar -1.126 lebih kecil dari 2.051 ($-1.126 < 2.051$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.270 > 0.05$. Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan pelayanan TTA Dara Kota Bima.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Abstract- The purpose of this study was to determine and analyze the significant effect of physical work environment and workload on employee performance at the TTA Dara service unit, Bima City. The type of research used is associative, with a sample size of 31 respondents. The sampling technique used was saturated sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires using Likert scale measurement. Methods of data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, significance test, and simultaneous test. The results of the study can be concluded that the Physical Work Environment has a significant influence on Employee Performance and Workload does not have a significant effect on Employee Performance at the TTA Dara Service Unit Office in Bima City, where the t value of the Physical Work Environment variable is 2,188 greater than the t table value. amounting to 2,051 ($2,188 > 2,051$) with a significance value of $0.043 > 0.05$ and the Workload variable of -1,126 is smaller than 2,051 ($-1,126 < 2,051$) with a significance value of $0.270 > 0.05$. Work environment and workload have a significant effect on employee performance at the TTA Dara service unit office in Bima City.

Keywords: Physical Work Environment, Workload, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Transportasi dalam pembangunan nasional memiliki peranan yang penting dan strategis, khususnya di daerah Kota Bima. Transportasi yang lancar dapat mempermudah pertumbuhan perekonomian daerah. Terminal pada hakekatnya merupakan simpul dari sistem jaringan angkutan jalan yang fungsi utamanya sebagai tempat pelayanan umum untuk naik turun penumpang dan atau bongkar muat barang tempat pengendalian lalu lintas dan angkutan kendaraan umum, serta sebagai tempat perpindahan intra dan antar moda angkutan.

Terminal TTA Dara tidak hanya melayani masyarakat Kota Bima saja, melainkan masyarakat Kabupaten Bima pun juga turut menggunakan terminal ini. Sebagai satu-satunya terminal bus di Bima yang termasuk dalam klasifikasi terminal penumpang tipe A yang melayani angkutan antar kota antar provinsi, angkutan antar kota dalam provinsi dan angkutan desa, maka kinerja operasional Terminal Dara sangatlah penting karena pelayanan terminal akan berpengaruh

pada kelancaran jaringan pelayanan bus.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, ketidak-nyamanan lingkungan kerja yang dialami pegawai dapat berakibat menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri.

Menurut Dharmawan (2011:41) lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera.

Permasalahan yang terjadi akibat beragamnya karakter sumber daya manusia yang dimiliki dan ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dapat mengakibatkan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak berkualitas. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya, kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi instansi. Kinerja yang buruk dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai beban kerjanya dapat mengakibatkan kinerja instansi menjadi buruk.

Kondisi lingkungan kerja fisik dan beban kerja yang tidak baik dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pekerja tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Seiring dengan adanya pertumbuhan jumlah pengguna jasa transportasi darat yang semakin tahun semakin meningkat, maka dihadapkan dengan lingkungan dan beban kerja yang semakin berat. Kualitas lingkungan kerja fisik dan beban kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai, instansi wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik dan beban kerja bagi kebutuhan pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima”.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas dapat ditelaah: 1)Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima. 2) Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima. 3) Apakah lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima.

Adapun tujuan penelitian ini antara lain: 1) Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima. 2) Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima. 3) Untuk mengetahui lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima.

Lingkungan Kerja Fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua)

kategori yaitu: lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi, dan lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain.

Menurut Komarudin dalam (Gienardy, 2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik “sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Kemudian Nitisemito dalam (Gienardy, 2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik “sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Adapun beberapa faktor yang diuraikan menurut Mangkunegara (2005:105), faktor lingkungan kerja fisik, yaitu: Faktor Lingkungan Tata Ruang Kerja dan Faktor Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: a) Kebersihan, b) Penerangan atau cahaya ditempat kerja, c) Sirkulasi udara ditempat kerja, d) Tata warna ditempat kerja, Musik ditempat kerja, e) Temperatur ditempat kerja, dan f) Dekorasi ditempat kerja.

Beban Kerja menurut Sunyoto (2012:64), adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Tarwaka (2011:106) menyatakan beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batasan waktu tertentu. Sedangkan Munandar (2001:383) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tanggung jawab suatu tanggung jawab

pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam batas waktu tertentu.

Handoko (2011:33) menjelaskan bahwa elemen-elemen yang ada dalam beban pekerjaan adalah elemen organisasional, elemen lingkungan (kemampuan dan ketersediaan karyawan serta berbagai pengharapan social), dan elemen keprilakuan (tanggung jawab atas apa yang dilakukan dan variasi).

Menurut Putra (2012:22), indikator beban kerja terdiri dari: Target yang harus dicapai, Kondisi Pekerjaan dan Standar Pekerjaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2006:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Wibowo (2007:123) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*, kinerja yang merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Rivai dalam Wales (2009:1) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Torang (2012:118) mendefinisikan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) terdiri dari: 1) Faktor Intrinsik, faktor personal yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan 2) Faktor Ekstrinsik, faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan. 3) Faktor Tim, meliputi

aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. 4) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi, dan 5) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Hasibuan (2009:39) indikator kinerja yang antara lain terdiri dari: 1) Kuantitas yaitu besarnya volume atau beban kerja karyawan. 2) Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja. 3) Personality merupakan kepribadian masing-masing dari setiap karyawan. 4) Ketepatan Waktu yaitu adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan.

HIPOTESIS

H₁: Diduga erdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Diduga erdapat pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: diduga terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE

Jenis penelitian menggunakan Asosiatif. Menurut Sugiono (2015:11) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu semua pegawai Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima. yang berjumlah 31 orang. Untuk penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian memutuskan untuk mengambil sampel jenuh yaitu seluruh pegawai pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima dengan jumlah total 31 orang yang dijadikan responden. Dalam pembuatan angket

menggunakan *skala likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang setiap jawabannya akan diberi skor 1-5 (Sugiono, 2011).

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas. Setelah semua item sudah valid dan reliabel kemudian data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda yaitu uji t, uji f, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 *for windos*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Validitas	Standar Validitas	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	1	0,579	0,300	Valid
	2	0,793	0,300	Valid
	3	0,731	0,300	Valid
	4	0,642	0,300	Valid
	5	0,760	0,300	Valid
	6	0,718	0,300	Valid
	7	0,605	0,300	Valid
	8	0,682	0,300	Valid
	9	0,726	0,300	Valid

Beban Kerja	1	0,368	0,300	Valid
	2	0,467	0,300	Valid
	3	0,408	0,300	Valid
	4	0,395	0,300	Valid
	5	0,369	0,300	Valid
	6	0,622	0,300	Valid
	7	0,403	0,300	Valid
	8	0,482	0,300	Valid
	9	0,440	0,300	Valid
Kinerja	1	0,565	0,300	Valid
	2	0,644	0,300	Valid
	3	0,519	0,300	Valid
	4	0,596	0,300	Valid
	5	0,633	0,300	Valid
	6	0,624	0,300	Valid
	7	0,531	0,300	Valid
	8	0,626	0,300	Valid
	9	0,369	0,300	Valid

Sumber data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja dapat dikatakan valid pada *Corrected item-total*

correlation >0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,859	> 0,600	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,752	> 0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,729	> 0,600	Reliabel

Sumber data diolah, 2021

Hasil pengujian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian

reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan questioner dalam penelitian ini reliable.

Uji Normalitas

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83404064
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.060
Test Statistic		.414
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995 ^c

Sumber data diolah, 2021

Berdasarkan hasil dari uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov mendapatkan hasil signifikan dari uji normalitas 0,995, dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	32.020	7.742	4.136	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.254	.120	2.118	.043
Beban Kerja	-.283	.252	-1.126	.270

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber data diolah, 2021

Persamaan regresi linier berganda:
 $Y = 30,020 + 0,254 X_1 - 0,283 X_2$
 1) Konstantan a = 30,020 artinya jika Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja konstan atau sama dengan nol maka Kinerja Pegawai pada Kantor

Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima akan naik sebesar 30,020. 2) Koefisien variable b1 = 0,254 artinya jika Lingkungan Kerja Fisik naik sebesar satu satuan dimana Beban Kerja konstan maka Kinerja Pegawai

pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima akan naik sebesar 0,254. 3) Koefisien variable $b_2 = -0,283$ artinya jika Beban Kerja turun sebesar satu satuan dimana Lingkungan Kerja Fisik konstan maka Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima turun sebesar 0,283.

Sehingga dapat diartikan arah pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja (Y) adalah positif dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah negatif.

Koefisien Korelasi

Tabel 4 Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.387	.150	.089	2.943

Sumber data diolah, 2021

Nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,387. Artinya tingkat keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Beban

Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu rendah sebesar 0,387.

Koesifisien Determinasi

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.089	2.943

Sumber data diolah, 2021

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 15%

sedangkan sisanya 85% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	32.020	7.742	4.136	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.254	.120	2.118	.043
Beban Kerja	-.283	.252	-1.126	.270

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6 Hasil Uji T

Sumber data diolah, 2021

Hasil data di atas di peroleh t hitung untuk variabel X1 sebesar 2.118 dan -1.126 untuk variabel X2. Untuk menentukan T tabel dapat dilihat pada distribusi T tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\% : 2 = 0,025/25\%$ (uji 2 sisi) dengan df $n-k-1 =$ atau $31 - 3 - 1 = 27$, maka di peroleh T tabel sebesar 2.051 dengan tingkat kesalahan 5%. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai T hitung 2.188 > T tabel 2.051 dan nilai signifikansi sebesar 0.043 > 0,05 yang artinya bahwa dimana hipotesis yang menyatakan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tjiabrata *et., al* (2017) yang mengatakan secara parsial terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Sedangkan variabel beban kerja memiliki nilai T hitung - 1.126 < T tabel 2.051 dan nilai signifikansi sebesar 0.270 > 0,05 yang berarti bahwa dimana hipotesis yang menyatakan variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Tjiabrata *et., al* (2017), secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado.

Uji f (Uji Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.466	2	21.233	2.467	.103 ^b
	Residual	240.954	28	8.605		
	Total	283.419	30			

Sumber data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji f diperoleh F hitung sebesar 2.467. Untuk menentukan nilai F tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Jika nilai F hitung > nilai F tabel, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat atau H₁ dapat diterima. Sehingga di peroleh nilai F tabel sebesar 3.30. Hal ini menunjukan bahwa nilai F hitung < F tabel. Sehingga Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima sejaln dengan penelitian Tjiabrata *et., al* (2017). Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan adanya kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima. 2) Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima. 3) Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan

dijelaskan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel beban kerja (X2) secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Saran:

Saran yang dapat disimpulkan oleh peneliti untuk penelitian ini adalah pada pihak Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima terkait agar dapat meningkatkan lagi kualitas lingkungan kerja fisik dan beban kerja agar tetap bisa konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan anggota pegawai yang ada pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima, sehingga menyebabkan kurangnya kinerja pegawai terhadap lingkungan dan beban kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja

Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis pada Universitas Udayana Denpasar.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara. 2006. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S. & Hubeis, A. V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mathis, R. J dan John, Jackson. 2006. *Human Resources Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Salemba.

Munandar. 2001. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.

Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
Permendagri. No.12 Tahun 2008 tentang *Beban Kerja*. Jakarta.

Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance

Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.

Rivai, Viethzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 edisi ke 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Sugiyono; *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. 2015. Bandung, ALFABETA.

Sugiyono. 2017. *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R and D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*.

Tarwaka. 2011. *Beban Kerja (Workload)*. Harapan Press, Sol.

Tjiabrata *at.al.*, 2017. Pengaruh beban kerja dan Lingkungan kerjaterhadap Kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado.

Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.

Wibowo,2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.