

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali

*Analysis of Influence of Work Load and Working Environment on Employee Performance in
PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Subdivision Bali*

Intan Krisdayanti Sinaga, Agung Suryawan Wiranatha*, I Wayan Gede Sedana Yoga

PS Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Universitas Udayana, Kampus Bukit Jimbaran,
Badung, Kode pos : 80361; Telp/Fax : (0361) 701801

Diterima 27 Agustus 2020 / Disetujui 28 September 2020

ABSTRACT

The objective of this research was to study the relationship between workload and working environment on employee performance at PT. Ital Fran's Multindo Food Industries subdivision Bali. The methods of data collection on this research were interviews, dissemination of questionnaires and library studies through literature review. Independent variables in this study were the workload (X1) and working environment (X2). Dependent variable was employee performance (Y), and for intervening variable was employee loyalty (Z). The results showed that workload had no significant effect on employee performance. Meanwhile, the working environment and employee loyalty had positive and significant influences on employee performance. The influence of workload and working environment on employee performance through loyalty was 48% while the remaining 62% was influenced by other factors or error values.

Keywords: *Workload, working environment, employee performance, path analysis*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka melalui literatur ataupun data yang terdapat pada perusahaan dalam mengumpulkan data primer maupun sekunder. Variabel independen pada penelitian ini adalah beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), variabel dependen pada penelitian kinerja karyawan (Y), dan untuk variabel *intervening* adalah loyalitas karyawan (Z). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebesar 48% sementara sisanya 62% dipengaruhi oleh faktor lain atau nilai error.

Kata Kunci: Beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, analisis jalur

*Korespondensi Penulis:
Email: agung_suryawan@unud.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan industrialisasi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan era globalisasi saat ini. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sumber daya manusia pada perusahaan secara optimal agar tujuan perusahaan tercapai. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas maupun kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa yang meliputi perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia (Mangkunegara, 2004). Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan ketika perusahaan ingin berjalan dengan baik dan terjadinya hubungan yang baik antara sesama karyawan yaitu beban kerja dan lingkungan kerja.

Beban kerja merupakan sejumlah kapasitas yang dibutuhkan setiap pekerja maupun kelompok jabatan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam waktu maupun batasan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia yang bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda. Beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Pratama, Suryoko, dan Wisdiartanto (2015), jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada beban kerja, maka akan muncul kelelahan kerja yang nantinya akan mengakibatkan turunnya produktivitas dan kegelisahan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan (Nitisemito, 2004).

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Faktor lingkungan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran maupun tugasnya dalam suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2010). Pekerja yang kinerjanya tinggi akan memberikan suatu kontribusi yang sangat besar bagi perusahaan/ instansi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk terhadap produktivitas dan kinerja karyawan serta berdampak pada kelangsungan perusahaan/instansi.

Loyalitas merupakan salah satu hal yang dipergunakan untuk memberi penilaian kepada karyawan yang diantaranya meliputi setia akan pekerjaannya, setia dengan jabatan dan setia dengan perusahaan. Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja, salah satunya beban kerja yang berlebihan (Handoko, 2001). Hasil peneliti menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Astu, 2016).

Perusahaan pada umumnya didirikan untuk mendapatkan keuntungan, terlepas perusahaan baik bergerak di bidang produksi maupun jasa. Perusahaan harus melakukan berbagai cara yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia maupun kinerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh secara positif atau searah terhadap pencapaian atau tujuan perusahaan yang sudah disepakati. Oleh karena itu, perlu melakukan pengendalian, penilaian, serta menyusun berbagai strategi untuk masa yang akan datang guna perusahaan yang lebih baik. PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan yaitu memproduksi *bakery*. Perusahaan ini

mengalami penurunan jumlah karyawan sehingga mengganggu kestabilan produktivitas dan nilai kinerja masih objektif sehingga kurang memperhatikan faktor-faktor kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali, (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan, (4) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, (5) mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (6) mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

METODE PENELITIAN

Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali yang bertempat di Br.Tegal Kepuh, Desa Kaba-kaba, Kediri, Tabanan, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan tersebut. Penentuan sampel penelitian menggunakan rumus slovin dan jumlah sampel pada penelitian ini 38 orang.

Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dilakukan dengan studi pustaka dan survei pendahuluan pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali untuk mencari permasalahan, tujuan dari penelitian. Kemudian penentuan variabel yang akan diteliti, penyusunan kuesioner dan penentuan sampel. Pada penelitian ini pengujian instrument kuesioner menggunakan teknik Korelasi *Product Moment* dan metode *Cronbach Alpha*. Setelah data diperoleh maka dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji multikolinieritas, kemudian analisis jalur

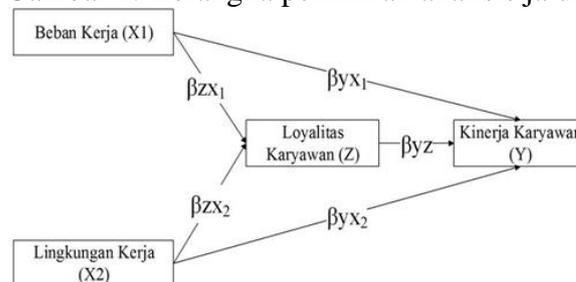
(*path analysis*) dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS dan *Microsoft Excel*.

Model dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk memperjelaskan pengaruh maupun hubungan sebab-akibat dari variabel independen, variabel *intervening* dan variabel dependen. Kerangka pemikiran pada penelitian ini menggunakan analisis jalur dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka pemikiran analisis jalur



β_{yx1} menunjukkan beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan β_{zx1} menunjukkan beban kerja (X1) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kemudian β_{yx2} menunjukkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan β_{zx2} menunjukkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Z). Sedangkan β_{yz} menunjukkan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_{\beta_{yx1}}$: Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

$H_{\beta_{yx2}}$: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_{\beta_{zx1}}$: Ada pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan

$H_{\beta_{zx2}}$: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

$H_{\beta_{yz}}$: Ada pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pada PT.Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali, yaitu responden laki-laki 27 orang dengan persentase 71%, jumlah yang jauh lebih besar dibandingkan dengan jumlah karyawan perempuan sebagai responden terdapat 11 orang dengan persentase 29% dari total 38 responden. Berdasarkan usia dibagi menjadi empat rentang usia. Persentase tertinggi ada pada rentang usia 30-40 tahun sebesar 45% , diikuti usia 21-30 tahun sebesar 37%, lalu usia 41-50 tahun sebesar 15% , kemudian usia kurang dari 20 tahun sebesar 3%.

Berdasarkan pendidikan formal terakhir ternyata presentase responden tertinggi yaitu pendidikan SMA sebesar 82%, diikuti dengan SMP, SMA dan D3 sebesar 5%, selanjutnya SD sebesar 3%. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja, dibagi menjadi empat rentang tahun. Responden dengan lama kerja 1-5 tahun sebesar 47%, lama kerja 6-10 tahun sebesar 32%, lama kerja 11-15 tahun sebesar 16% dan lama kerja 16-20 tahun sebesar 5%. Data menunjukkan presentase lama kerja tertinggi pada rentang tahun 1-5 tahun. Analisis deskripsi karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil analisis deskripsi karakteristik responden

No	Karakteristik	Uraian	Persentase %
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	71
		Perempuan	29
2	Usia	<20 tahun	3
		21-30 Tahun	37
		31-40 Tahun	45
		41-50Tahun	15
3	Pendidikan Terakhir	SD	3
		SMP	5
		SMA	82
		D3	5
		S1/S2	5
4	Lama Kerja	1-5 Tahun	47
		6-10 Tahun	32
		11-15 Tahun	16
		16-20 Tahun	5

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali, yaitu dari 20 item pertanyaan terdapat 2 item pertanyaan tidak valid dan 18 dinyatakan valid dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji validitas

No	Variabel	Kode Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	X1.1	0,707	>0,3202	Valid
2		X1.2	0,299		Tidak Valid
3		X1.3	0,912		Valid
4		X1.4	0,841		Valid
5		X1.5	0,205		Tidak Valid
6		X1.6	0,428		Valid
7	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,497		Valid
8		X2.2	0,376		Valid
9		X2.3	0,638		Valid
10		X2.4	0,778		Valid
11		X2.5	0,797		Valid
12		X2.6	0,872		Valid
13	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,671		Valid
14		Y2	0,749		Valid
15		Y3	0,814		Valid
16		Y4	0,783		Valid
17	Loyalitas Karyawan (Z)	Z1	0,618		Valid
18		Z2	0,775		Valid
19		Z3	0,792		Valid
20		Z4	0,559		Valid

Menurut (Ghozali, 2006) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Koefisien validitas akan maksimal apabila berisi item-item yang memiliki indeks validitas dengan indeks reliabilitas yang besarnya kurang-lebih setara (Allen & Yen, 1979). Oleh karena itu item-item hanya dapat dipilih berdasarkan koefisien yang valid dan akan menaikkan koefisien reliabilitas. Dalam hal ini, item tersebut sudah mewakili variable yang diteliti yang berarti item yang bersangkutan memiliki validitas yang baik dan relevan.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja sudah reliabel. Menurut Sujerweni (2014) kuesioner dikatakan reliable jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,747	>0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,756		Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,747		Reliabel
4	Loyalitas Karyawan (Z)	0,627		Reliabel

Uji Normalitas Data

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan grafik normal *probability plot*. Nilai probabilitas yang dihasilkan 0,142 > 0,05 dan grafis normal *probability plot* semua data menyebar mengikuti garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam satu model regresi linear berganda. Jika terjadi multikolinearitas maka akan menghasilkan *standard error* yang besar dari koefisien beta dan menghasilkan pendugaan regresi yang bias. Pengambilan keputusan dalam uji ini menurut Ghazali (2011) jika nilai tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00 maka variabel independen pada penelitian terbebas dari multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,900	2,781		
Beban Kerja	0,012	0,11	0,815	1,228
Lingkungan Kerja	0,057	0,078	0,706	1,417
Loyalitas Kinerja	0,673	0,14	0,854	1,172

Maka berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi antara variabel independen beban kerja, lingkungan kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2016) analisis

jalur merupakan analisis yang digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab-akibat. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (*kontribusi*) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X1, X2 dan Z terhadap Y. Pada penelitian ini menggunakan 2 analisis jalur sebagai berikut: Tabel 5. Analisis jalur beban kerja, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis	Variabel	R Square	Konstanta	Standardized Coefficients Beta	Keterangan
ke-1	X1-Y			0,012	Berpengaruh
ke-2	X2-Y	0,480	3,900	0,057	Berpengaruh
ke-3	Z-Y			0,673	Berpengaruh

Keterangan: Hasil koefisien beta positif (+) menunjukkan adanya pengaruh, jika koefisien beta negatif (-) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel X1, X2, Z terhadap variabel Y.

Pada Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa antara beban kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) berpengaruh dengan nilai *standardized coefficients beta* 0,012. Selain itu, lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh dengan nilai $\beta=0,057$. Loyalitas karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) juga berpengaruh dengan nilai $\beta=0,673$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,480 hal ini menunjukkan besar pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara gabungan sebesar 48% sementara sisanya 62% dipengaruhi oleh faktor lain atau nilai error.

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa beban kerja (X1) terhadap loyalitas karyawan (Z) tidak berpengaruh dengan nilai $\beta= -0,071$. Selain itu, lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Z) berpengaruh dengan nilai $\beta= 0,210$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,146, hal ini menunjukkan besar pengaruh beban

kerja, lingkungan kerja, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara gabungan sebesar 14,6% sementara sisanya 85,4% dipengaruhi oleh faktor lain atau nilai error.

Tabel 6. Analisis Jalur beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Hipotesis	Variabel	R Square	Konstanta	Standardized Coefficients Beta	Keterangan
ke-1	X1-Z	0,146	13,496	-0,071	Tidak berpengaruh
ke-2	X2-Z			0,210	Berpengaruh

Keterangan: Hasil koefisien beta positif (+) menunjukkan adanya pengaruh, jika koefisien beta negatif (-) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Z.

Uji t Secara Parsial

Menurut Ghozali (2011) jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Sujarwena (2014) jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t_{hitung}	Signifikan	Keterangan
X1	Y	0,678	0,502	H_0 diterima
X2	Y	2,261	0,030	H_0 ditolak
Z	Y	5,627	0,000	H_0 ditolak
X1	Z	0,493	0,625	H_0 diterima
X2	Z	2,415	0,021	H_0 ditolak

Keterangan: H_0 ditolak jika $sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan Tabel 7 beban kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Chandra (2017) menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (X2) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Dewi (2015) yang berjudul "Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)".

Beban kerja (X1) tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan (Z) yang terlihat pada Tabel.5 (signifikansi $0,625 > 0,05$). Sehingga diperoleh hasil bahwa beban kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT.Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali.

Lingkungan kerja (X2) signifikan terhadap loyalitas karyawan (Z) yang dapat dilihat pada Tabel.5 (signifikansi $0,021 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Z) pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Purba (2017) yang berjudul "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus PT.Capella Dinamik Nusantara Cab.Kandis)". Menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Kemudian, loyalitas karyawan (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang terlihat pada Tabel.5 (signifikansi $0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga diperoleh hasil bahwa loyalitas karyawan (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries

Cabang Bali. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Kawet (2016) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado”. Menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Uji F Secara Simultan

Uji F merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2011) jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat diartikan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sujarweni (2014) jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen.

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan loyalitas karyawan (Z) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Ital Fran’s Multindo Food Industries Cabang Bali.

Tabel 8. Hasil Uji F Secara Simultan

Variabel Bebas	Variabel Terikat	f_{hitung}	f_{tabel}	Signifikan	Keterangan
X1					
X2	Y	10,425	2,87	0,000	H_0 ditolak
Z					

Keterangan: H_0 ditolak jika $sig < 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ sehingga variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini pada PT. Ital Fran’s Multindo Food

Industries Cabang Bali sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Z).
4. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Z).
5. Loyalitas karyawan (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
6. Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan loyalitas karyawan (Z) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

1. Lingkungan kerja dan loyalitas karyawan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Maka pihak PT.Ital Fran’s Multindo Food Industries Cabang Bali diharapkan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja dan loyalitas karyawan, agar dapat meningkatkan dan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Pada penelitian ini hasil koefisien determinasi pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 48% dimana sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor kinerja karyawan lainnya seperti gaya kepemimpinan, gaji, motivasi, disiplin kerja dan nilai error. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel gaya kepemimpinan, gaji, motivasi, disiplin kerja atau faktor kinerja yang lain dalam menganalisis pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Y. 2016. Pengaruh pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan industry TV kabel (studi pada PT.Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan). *Jurnal ilmu sosial dan ilmu politik*.
- Allen, M.J. dan Yen, W.M. (1985). *Introduction to measurement theory*. Brooks/Cole Publishing Company, Monterey.
- Dewi, I.S. 2015. Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang). [SKRIPSI]. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara,A.A.Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mamesha, A.M.C, L.Kawet dan L.Victor P.K. 2016. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*. 4(3):600-611.
- Nitisemito, A.S. 2004. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pratama Adhitia, S.Suryoko, dan W.Widiartanto. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus pada PT.Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Jurnal ilmu administrasi bisnis*. 4 (1):283-293.
- Purba,B.K. 2017. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus PT.Capella Dinamik Nusantara Cab.Kandis). *Jurnal ilmu sosial dan ilmu politik*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sujerweni, V.W. 2014. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia, Jakarta.