BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan yang terletak di jalur perlintasan laut Internasional yang menghubungkan dua samudera yakni Samudera Hindia dan Samudera Pasifik, serta diapit oleh dua benua yaitu Benua Asia dan Benua Australia. Hal yang jelas bahwa Indonesia dengan posisi geografisnya menjadikan Indonesia sebagai jalan silang bagi jalur perlintasan pelayaran dan perdagangan Internasional.

Semakin terbukanya Indonesia terhadap lalu lintas Internasional, maka jumlah warga negara asing yang berkunjung ke Indonesia pun semakin meningkat. Selain itu, tuntutan pelayanan keimigrasian bagi warga negara Indonesia juga meningkat seiring semakin terbukanya akses keluar negeri. Sehubungan dengan hal tersebut tentunya juga menuntut adanya peningkatan pelayanan keimigrasian yang dilakukan oleh sumber daya manusia Imigrasi Indonesia.Tuntutan peningkatan pelayanan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat memenuhi tantangan dalam pembangunan.

Dalam suatu perusahaan kinerja dari sumber daya manusia sangatlah penting untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Pemilihan sumber daya manusia yang tepat dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk tercapainya tujuan dari perusahaan

tersebut, maka perusahaan harus dapat memilih sumber daya yang baik, karena kinerja dari sumber daya manusia tersebut merupakan faktor penting yang akan membuat suatu tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Seperti yang diketahui pada setiap perusahaan pasti memiliki masalah tersendiri baik itu masalah pekerjaan maupun masalah karyawan. Dalam hal ini, peneliti akan mencari tahu permasalahan terkait dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Dimana nantinya akan diperoleh hasil seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

MENPAN (Kimbal, Sendow & Adare, 2015), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (dalam Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie 2019:194).

Kasmir (2017, hal 182) pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertetu (dalam Sri Indah Fadilah 2019:10).

Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare yang sekarang di pimpin oleh bapak Arief Eka Riyanto Amd. I.M,. S.H,. M.H selaku kepala kantor telah memperoleh predikat wilayah bebas korupsi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB). Kantor imigrasi merupakan salah satu unit pelaksanaan teknis yang bertugas untuk melaksanakan tugas pokok Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia di bidang keimigrasian. Oleh karena itu, kantor imigrasi kelas II TPI Parepare menyelenggarakan beberapa fungsi diantaranya melaksanakan tugas keimigrasian di bidang lalu lintas dan izin tempat keimigrasian seperti memberikan pelayanan yang membutuhkan dokumen perjalanan Warga Negara Indonesia dan memberikan pelayanan perijinan keimigrasian bagi Warga Negara Asing.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Riny Chandra dan Dody Adriansyah (2017) dengan judul pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Hasil uji t beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan baban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Hendry Wijaya dan Emi Susanty (2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu tersebut terletak pada subtansi yang akan diteliti oleh penulis. Dimana pada penelitian ini, penulis akan mencari tahu mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditinjau dari analisis lapangan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dengan segala keterbatasan yang ada, maka penelitian ini didasarkan pada *"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare".*

B. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.
3. Untuk mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan yang bermanfaat bagi orang yang ingin mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan (referensi) bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian akan datang.

2. Manfaat Teoritis

a. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

b. Peneliti berharap hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang akan dilakukan khususnya yang terkait dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Beban Kerja

MENPAN (Kimbal, Sendow & Adare, 2015), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan.

Menurut Gibson 2009 (dalam Riny Chandra dan Dody Adriansyah 2017:671) dan Achyana, 2016 (dalam Yana Diana, SE., M.Si) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

a. Tekanan waktu

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

b. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan

dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja strandart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift, long shift, flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

c. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan.

d. Tindakan Berulang

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerjaan yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulang.

e. Pemberian Tugas

Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental

seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan pelatihan atau pendidikan yang diperoleh.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, menurut Pandi Efendi (2018:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar 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 di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2014) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan

aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka (dalam Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie 2019:194). Lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor menurut Sedarmayanti (2001:46) sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya

   Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dari kecelakaan bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat mengganggu pekerjaan karyawan sehingga banyak mengalami masalah dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Suhu udara

   Oksigen salah satu gas yang dibutuhkan oleh mahkluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

d. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

e. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang dimaksud disini adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kasmir (2017, hal 182) pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertetu (dalam Sri Indah Fadilah 2019:10).

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang nyata yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar

dan kriteria yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu didalam organisasi atau perusahaan. (Samsudin, 2004:159). Kinerja tersebut mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara umum, sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor. Bisa karena faktor individu, organisasi, psikologis, serta lingkungan dan sarana kerjanya. Apabila sebuah organisasi mampu mengembangkan faktor-faktor yang membuat kinerja karyawan dalam organisasi meningkat maka nantinya akan sangat membantu meningkatnya kinerja dari perusahaan itu pula. Memberikan sebuah motivasi adalah hal penting yang bisa dilakukan, karena karyawan akan termotivasi dan mempunyai keinginan untuk maju dan meningkatkan kinerjanya. Mangkunegara 2009:14 (dalam Muhamad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana 2016:4). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir 2016:189 (dalam Pidha Tri Rahayu 2019:14) adalah :

a. Pengetahuan

   Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

b. Kepribadian

   Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

c. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

d. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

e. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

f. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

B. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini dipaparkan beberapa penelitian yang relevan. Adapun penelitian terdahulu yang meneliti terkait beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Riny Chandra dan Dody Adriansyah	2017	X1 = Beban Kerja X2 = Stres Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil uji variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik, secara simultan

				beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.
2	Soesatyo dan Kusuma	2014	X1 = Beban Kerja X2 = Stres Kerja Y = Kinerja Karyawan	Menunjukkan hasil uji pengaruh antar variabel menunjukan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas	2018	X = Beban Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,02. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa beban Kerja berpengaruh terhadap

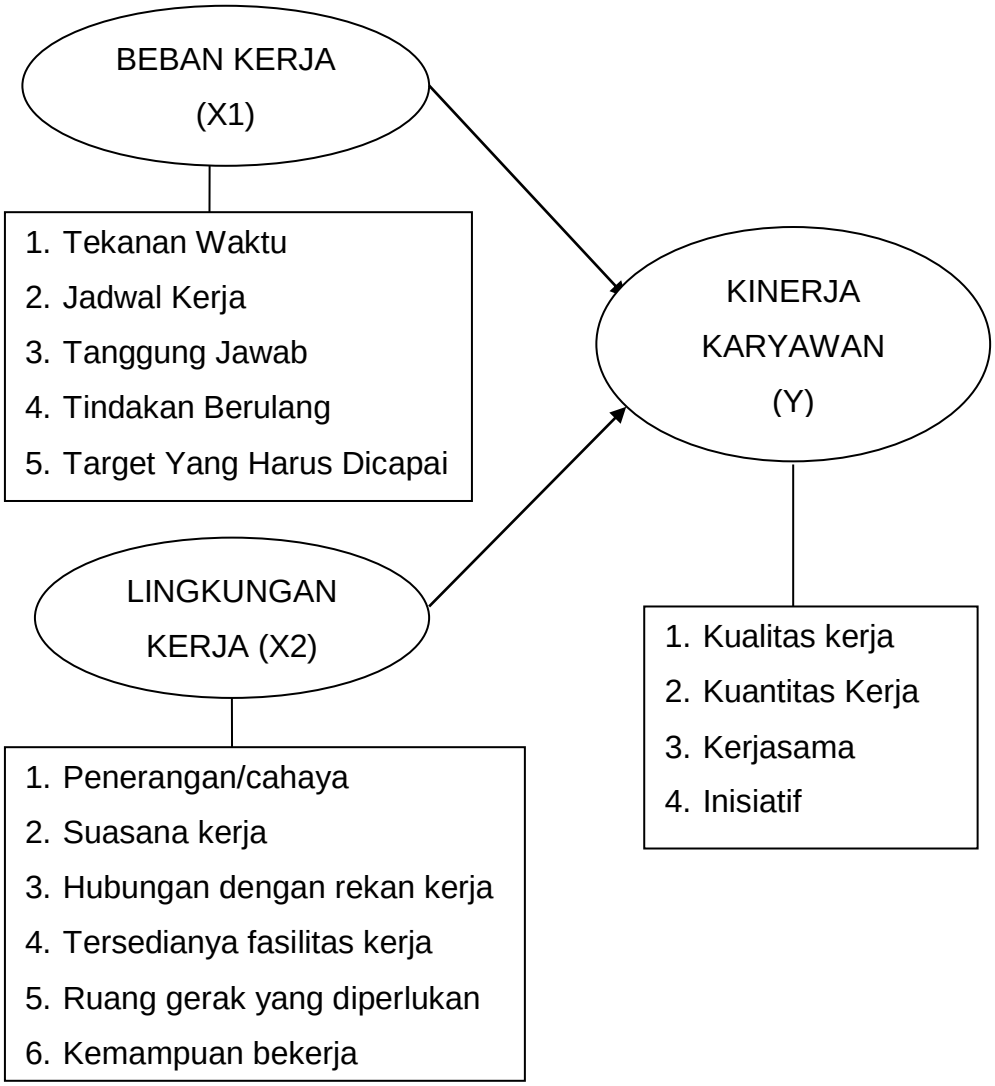
				Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado.
4	Subechi Maulana M	2015	X1 = Konflik Kerja X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa konflik dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Hendry Wijaya dan Emi Susanty	2017	X = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
6	Pidha Tri Rahayu	2019	X1 = Lingkungan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa:1)

			Kerja X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru sebesar (β) 0,427 (p<0,001) dengan kontribusi sebesar (∆R2) 0,181. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru sebesar (β) 0,382 (p<0,001) dengan kontribusi sebesar (∆R2) 0,141. 3) Lingkungan kerja (β) 0,335 (p<0,001)) dan motivasi kerja (β) 0,260 (p<0,001) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru dengan kontribusi sebesar (∆R2) 0,238.
7	Sri Indah Fadilah	2019	X1 = Disiplin Kerja X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,

				sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didadapat kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu tersebut terletak pada subtansi yang akan diteliti oleh penulis. Dimana pada penelitian ini, penulis akan mencari tahu mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditinjau dari analisis lapangan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana beban kerja sebagai variabel bebas 1 (X1), dengan indikator beban kerja yaitu tekanan waktu dan jadwal kerja/jam kerja. Serta lingkungan kerja sebagai variabel bebas 2 (X2), dengan indiator yaitu penerangan/cahaya, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja,

dan tersedianya fasilitas kerja. Dan kinerja karyawan variabel terikat (Y), dengan indikator yaitu kualitas kerja, kerjasama dan inisiatif.

D. Hipotesis

1. Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.
3. Diduga beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare. Tepatnya terletak di Jl. Jenderal Sudirman No.87 Sulawesi Selatan 51216. Adapun waktu penelitian yang peneliti lakukan sekitar dua bulan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti (Nursalam. 2003). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare. Adapun Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. (Notoatmojo, 2003). Sampel dari penelitian ini yaitu semua karyawan yang terdapat pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare. Karena populasi pada penelitian ini berjumlah 46 orang dan kurang dari 100 orang maka, penarikan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh yaitu pengambilan seluruh populasi menjadi sampel.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi operasional

   Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai dan merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam

sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka definisi operasional masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Dependent (Y)

Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kinerja seluruh karyawan Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor. Bisa karena faktor individu, organisasi, psikologis, serta lingkungan dan sarana kerjanya. Apabila sebuah organisasi mampu mengembangkan faktor-faktor yang membuat kinerja karyawan dalam organisasi meningkat, maka nantinya akan sangat membantu meningkatnya kinerja dari perusahaan itu pula. Memberikan sebuah motivasi adalah hal penting yang bisa dilakukan, karena karyawan akan termotivasi dan mempunyai keinginan untuk maju dan meningkatkan kinerjanya. Mangkunegara 2009:14 (dalam Muhamad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana 2016:4). Indikator kinerja menurut Anwar Prabu

Mangkunegara 2013 (dalam Andita Puspitasari, Setyo Adji dan Siti Chamidah 2018:28) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

   Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

   Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Kerjasama

   Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

4) Inisiatif

   Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau

menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

b. Variabel Independen (X)

1) Beban Kerja (X1)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1). Dalam penelitian ini beban kerja yang dimaksud adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Gibson 2009 (dalam Riny Chandra dan Dody Adriansyah 2017:671) dan Koesomowidjojo 2017 (dalam Yana Diana, SE., M.Si), indikator beban kerja, yaitu:

(a) Tekanan waktu

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

(b) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di

lingkungan kerja. Jadwal kerja strandart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift, long shift, flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

(c) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan.

(d) Tindakan Berulang

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerjaan yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly kine yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulang.

(e) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit

waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti 2009:46 (dalam Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, dan Siti Chamidah) adalah :

(a) Penerangan/cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dana kecelakaan bekerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga

pekerjaan akan lambat, banyak mengalami masalah dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

(b) Suasana kerja

Kondisi kerja yang dimaksud adalah menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang berada di dalamnya. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman, karena dengan suasana kerja yang seperti itu membuat karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

(c) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang dimaksud dalam hal ini adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

(d) Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang dimaksud disini adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja.

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

(e) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya. Juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

(f) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan

2. Pengukuran Variabel

Setelah ditetapkan item-item dalam setiap variabel, maka dilakukan pengukuran terhadap item-item tersebut agar dapat dinilai dan dianalisis. Dimana peneliti memilih skala pengukuran yang akan dilakukan yaitu skala likert atau Likert Scale adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini biasanya disebut dengan variabel penelitian dan ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Kemudian indikator

tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, dimana nantinya setiap item akan diberikan bobot dengan menggunakan skala likert. Nama Skala ini diambil dari nama penciptanya yaitu Rensis Likert, seorang ahli psikologi sosial dari Amerika Serikat.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pendekatan melalui metode penelitian kuantitatif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Penulis mengumpulkan data penelitian melalui observasi dan kuesioner. Dimana observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu memberikan beberapa pernyataan tertulis yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya secara langsung kepada karyawan. Selanjutnya penulis menggunakan buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah (jurnal) yang

berhubungan dengan kajian teoritis serta pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data pertama kali yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data di lapangan langsung. Karena hal inilah data primer disebut sebagai data pertama atau data mentah. Sedangkan data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data sekunder ini biasanya bisa didapatkan melalui buku, publikasi pemerintah, catatan internal organisasi, laporan, jurnal, hingga berbagai situs yang berkaitan dengan informasi yang sedang dicari.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

   Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimun menurut Ghozali (2012:19). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung (dalam Theresia Retno Puspa Henani 2018;46).

2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya data penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (validity) dan keandalan (reability). Uji coba data dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011;55). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Untuk menentukan apakah sebuah item digunakan valid atau tidak, maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah item. Artinya sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0.30 mengidentifikasi item tersebut memiliki validitas yang memadai, Kumendi dalam wahyuni (2017).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pernyataan yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena pernyataan tersebut sudah dianggap baik (Ridwan dan Sunarto;2007). Suatu kuesioner dikatakan realible atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan realible jika memberikan nilai Cronbach Alpha ≥ 0,6 (Ghozali dalam wahyuni;2017).

3. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas (X1, X2) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel Beban Kerja (X1) dan Lingungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat.. Serta menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS *(Statistical Product And Service Solution Version 26)* adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data penelitian. Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b1x1 + b2x2+e}$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Beban Kerja

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Kesalahan Pengganggu

4. Uji determinan R square

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisian determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Untuk menguji hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti, maka digunakan :

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan yang digunakan adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1) Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2) Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Uji signifikansi Persial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan

variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 (α=5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1) Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2) Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan/Instansi/Daerah

Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare dibangun diatas tanah seluas 2000m^2 dengan luas bangunan 716m^2 yang diresmikan pada tanggal 11 Juni 1986. Wilayah kerja Parepare Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare mencakup 1 Kota yaitu Kota Parepare, serta 7 Kabupaten yaitu Kabupaten Barru, Kabupaten Pinrang, Kabupaten Sidrap, Kabupaten Soppeng, Kabupaten Wajo, Kabupaten Enrekang, dan Kabupaten Tana Toraja. Selaain itu, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare juga memiliki Ruang Detensin Imigrasi yang terletak di Kota Parepare, Pos Imigrasi yang terletak di kecamatan Belopa Kota Palopo.

Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare yang sekarang di pimpin oleh bapak Arief Eka Riyanto Amd. I.M,. S.H,. M.H selaku kepala kantor telah memperoleh predikat wilayah bebas korupsi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB). Kantor imigrasi merupakan salah satu unit pelaksanaan teknis yang bertugas untuk melaksanakan tugas pokok Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia di bidang keimigrasian. Oleh karena itu, kantor imigrasi kelas II TPI Parepare menyelenggarakan beberapa fungsi diantaranya melaksanakan tugas keimigrasian di bidang lalu lintas dan izin tempat

keimigrasian seperti memberikan pelayanan yang membutuhkan dokumen perjalanan Warga Negara Indonesia dan memberikan pelayanan perijinan keimigrasian bagi Warga Negara Asing.

Adapun Visi dan Misi dari Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare yaitu :

1. Visi
    a. Mewujudkan Kepastian Penegaan Hukum Keimigrasian yang Adil dan Akuntable
    b. Mewujudkan Penguatan Fungsi Keimigrasian Dalam Menunjang Keamanan Negara yang Stabil
    c. Mewujudkan Pelayanan Keimigrasian yang Prima
    d. Mewujudkan Peraturan Perundang-Undangan/Kebijakan Keimigrasian yang Menunjang Pencapaian (Pembangunan Masyarakat yang Berkesinambungan).
2. Misi

    Melindungi Hak Asasi Manusia

B. Perkembangan Perusahaan/Instansi/Daerah

Sistem pelayanan di Kantor Imigrasi Klas II Parepare telah didukung oleh sistem informasi biometrik untuk layanan Surat Perjalanan RI (Paspor) dan sistem E-Office untuk pelayanan perijinan kepada orang asing. Dengan sistem ini pelaksanaan tugas Seksi Lalu Lintas Keimigrasian (LANTASKIM), seksi Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian (WASDAKIM), seksi Informasi dan Sarana

Komunikasi Keimigrasian (INSARKOM), terpusat menjadi satu kesatuan sistem sehingga pelayanan lebih sederhana, cepat dan terukur yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

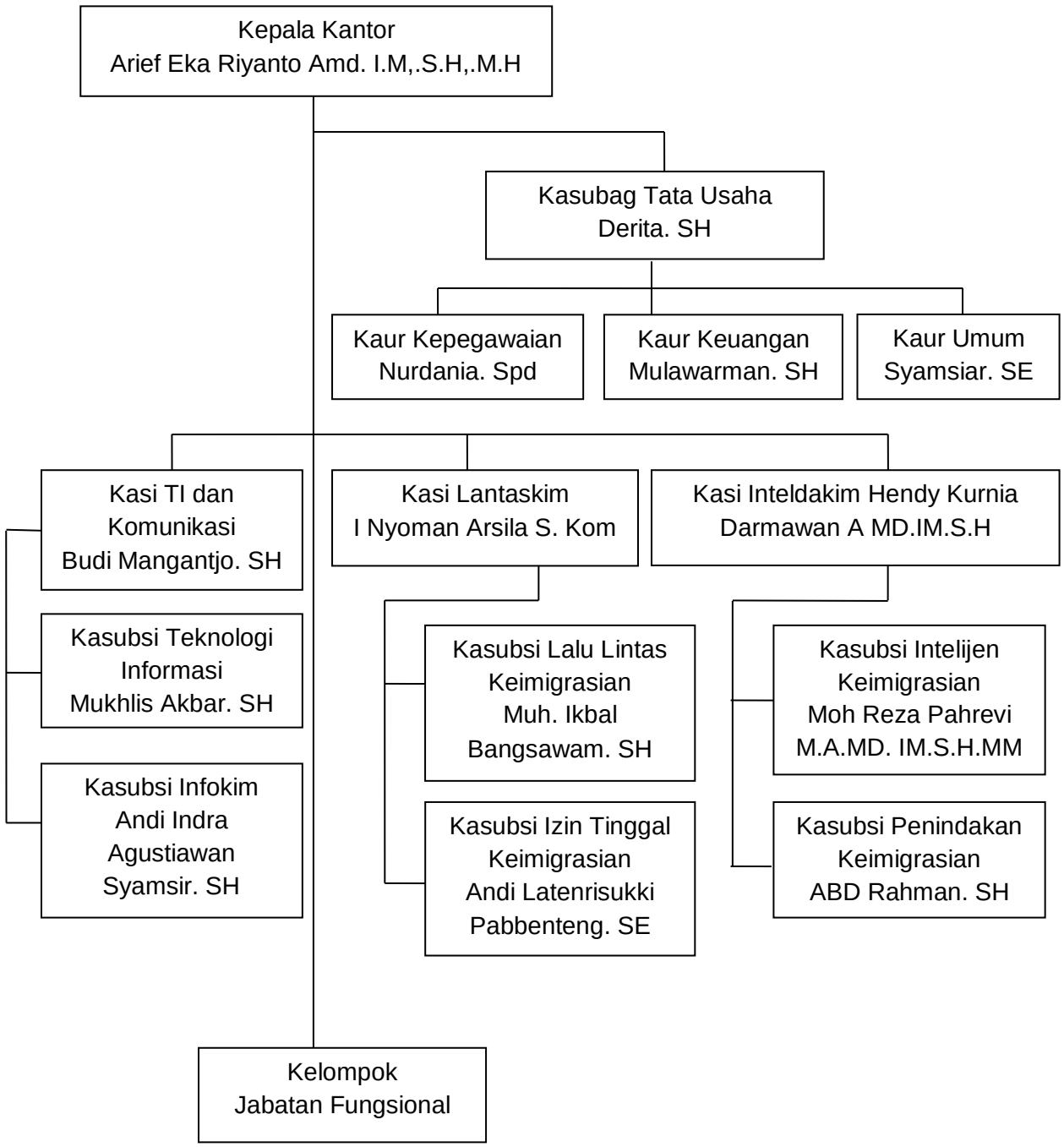
Kantor Imigrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) mulai membuka antrean pelayanan pembuatan paspor. Hal itu mengacu kepada Surat Edaran Dirjen Imigrasi tentang pedoman pelayanan paspor di masa new normal. Kantor Imigrasi membuka kembali pelayanan paspor dengan syarat tetap menjalankan protokol Pencegahan Covid-19. Pelayanan paspor di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare ini memberlakukan secara ketat protokoler Kesehatan Pencegahan Covid-19.

Selain itu, pihak kantor juga rutin melakukan penyemprotan secara berkala di ruang pelayanan. Pemohon paspor akan dibatasi, dimana hanya membuka kuota 50 persen. Meski dibatasi, masyarakat tetap bisa membuat paspor dan melakukan layanan keimigrasian lainnya. Bagi masyarakat yang ingin mengurus paspor disyaratkan untuk mengambil antrian secara online terlebih dahulu dan membawa berkas asli dan fotocopy dokumen yang dibutuhkan dalam pengurusan paspor.

Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare telah memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB). Setelah WBK

ini, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare melakukan perubahan seperti memberikan pelayanan yang lebih baik lagi dari sebelumnya, fasilitas yang belum ada sebelumnya kini diadakan seperti sudah tersedia pojok bermain anak, pojok baca serta ruang tunggu lansia. Adapun dampak dari WBK itu sendiri terhadap karyawan diantaranya karyawan memiliki tanggungjawab untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan kesadaran diri. Perbandingan kinerja karyawan sebelum WBK dan setelahnya terletak pada pola pikir yang lebih baik dimana karyawan itu murni melakukan pelayanan kepada masyarakat.

C. Struktur Organisasi Perusahaan/Instansi/Daerah



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Imigrasi

DESKRIPSI

Susunan organisasi beserta tugas masing-masing bagian pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare terdiri dari :

1. Kepala Kantor

   Pimpinan dan menetapkan rencana kerja operasional di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare dengan tugas dan fungsi keimigrasian.

2. Sub Bagian Tata Usaha

   Melakukan urusan tata usaha seperti melakukan penyusunan rencana program dan anggaran, sumber daya manusia, administrasi umum, pengawasan dan pengendalian internal serta evaluasi dan pelaporan di bidang administrasi kepegawaian, keuangan, persuratan, dan barang milik negara.

3. Bidang Lalu Lintas dan Status Keimigrasian

   Melakukan kegiatan keimigrasian dibidang lalu lintas keimigrasian dilingkungan KANIM yang bersangkutan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti melakukan pemberian dokumen perjalanan, izin berangkat dan izin kembali, serta melakukan penelitian terhadap kebenaran bukti-bukti kewarganegaraan seseorang mengenai status kewarganegaraan.

4. Bidang Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian

   Melakukan penyebaran dan pemanfaatan informasi serta pengelolaan Sarana Komunikasi Keimigrasian dilingkungan KANIM yang bersangkutan berdasarkan peraturan perundang-

undangan yang berlaku. Seperti melakukan pengumpulan, analisis data, evaluasi, penyajian dan penyebarannya untuk penyelididkan keimigrasian, melakukan pemeliharaan, pengamanan dokumen keimigrasian dan penggunaan serta pemeliharaan sarana komunikasi.

5. Bidang Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian

   Melakukan pengawasan dan penindakan keimigrasian terhadap orang asing dilingkungan KANIM (Kantor Imigrasi) yang bersangkutan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti melakukan pemantauan terhadap pelanggaran perizinan keimigrasian dan mengadakan kerjasama antar instansi di bidang pengawasan orang asing, serta melakukan penyidikan dan penindakan terhadap pelanggaran keimigrasian.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

   Mengurus perizinan warga negara asing yang ingin masuk ke Indonesia dan WNI yang ingin ke luar negeri. Melakukan pengawasan terhadap dokumen keimigrasian dan mengelola informasi keimigrasian. Melakukan pemulangan atau pendeportasi WNA ilegal. Mengatur visa imigran sesuai dengan keperluannya.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare yang berpartisipasi dalam penelitian ini yang selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Distribusi frekuensi karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	71,7	71,7	71,7
	Perempuan	13	28,3	28,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : data spss 2021

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 33 orang atau 71,7% responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 13 orang atau 28,3% berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan dari total responden pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Distribusi frekuensi karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare menurut usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	10	21,7	21,7	21,7
	31-40	26	56,5	56,5	78,3
	41-50	6	13,0	13,0	91,3
	51-60	4	8,7	8,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : data spss 2021

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas, usia responden 20-30 tahun sebanyak 10 orang atau (21,7%), usia 31-40 tahun sebanyak 26 orang atau (56,5%), usia 41-50 tahun sebanyak 6 orang atau (13,0%), usia 51-60 tahun sebanyak 4 orang atau (8,7%). Dengan demikian, dapat disimpulkan dari total responden pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare sebagian besar berusia 31-40 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Distribusi frekuensi karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	8,7	8,7	8,7
	D3	11	23,9	23,9	32,6
	S1	22	47,8	47,8	80,4
	S2	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : data spss 2021

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas, dapat dilihat bahwa dari 46 responden yang diteliti terdapat 4 orang responden atau 8,7% yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA, selanjutnya terdapat 11 orang responden atau 23,9% yang memiliki tingkat pendidikan terakhir D3, terdapat 22 orang responden atau 47,8% yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 (Strata Satu), dan terdapat 9 orang responden atau 19,6% yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 (Strata Dua).

2. Uji Kualitas Data

   a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011;55). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Untuk menentukan apakah sebuah item digunakan valid atau tidak, maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah item. Artinya sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0.30 mengidentifikasi item tersebut memiliki validitas yang memadai, Kumendi dalam wahyuni (2017).

Tabel 5. 4 Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	R Table	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	,440**	0,2455	Valid
	X1.2	,623**	0,2455	Valid
	X1.3	,801**	0,2455	Valid
	X1.4	,866**	0,2455	Valid
	X1.5	,756**	0,2455	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	,471**	0,2455	Valid
	X2.2	,532**	0,2455	Valid
	X2.3	,562**	0,2455	Valid
	X2.4	,540**	0,2455	Valid
	X2.5	,571**	0,2455	Valid
	X2.6	,670**	0,2455	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	,702**	0,2455	Valid
	Y.2	,625**	0,2455	Valid
	Y.3	,683**	0,2455	Valid
	Y.4	,664**	0,2455	Valid

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam

kuesioner untuk mengukur variabel penelitian antara Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah Valid, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil kolom *Corected Item Total Correlations* memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada nilai R tabel 0,2455.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pernyataan yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena pernyataan tersebut sudah dianggap baik (Ridwan dan Sunarto;2007). Suatu kuesioner dikatakan realible atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan realible jika memberikan nilai Cronbach Alpha ≥ 0,6.

Tabel 5. 5 Uji Reliability Data

Variabel	Alpa Cronbach	Keterangan
Beban Kerja (X1)	,780	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	,717	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	,758	Reliabel

Sumber : data Primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bersifat reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai Alpa Cronbach antara variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) diatas 0,060.

Berdasarkan hasil uji validasi dan uji reliability dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang terdiri atas Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan *valid* berdasarkan uji validasi dan variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan *reliabel* berdasarkan uji reliability.

3. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas (X1, X2) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel Beban Kerja (X1) dan Lingungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji regresi linear yang dilakukan.

Tabel 5. 6 Teknik Analisis Linear Berganda

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,610	2,155		1,211	,232
Beban Kerja	,282	,105	,312	2,675	,011
Lingkungan Kerja	,351	,078	,527	4,517	,000

Sumber : data spss 2021

Tabel 5.6 di atas menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana berdasarkan hasil yang ditunjukkan maka didapatkan persamaan sebagai berikut :

Y = 2,610+ 0,282X1 + 0,351X2+e

Keterangan:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Beban Kerja

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

e = Residual Error

Dari persamaan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa (konstanta) nilai persamaannya yaitu 2,610, artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dalam keadaan konstan, maka nilai kinerja karyawan adalah 2,610.

Koefisien regresi Beban Kerja memiliki nilai persamaannya adalah 0,282, artinya apabila Beban Kerja (X1) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,282.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja memiliki nilai persamaannya adalah 0,351, artinya apabila Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,351.

4. Uji Determinan R square

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisian determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu. Beriut ini adalah hasil uji determinan r square.

Tabel 5. 7 Uji Determinan R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711[a]	,506	,483	1,408

Sumber : output spss

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,711, hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah positif karena mendekati angka 1.

Berdasaran nilai adjusted R adalah 0,506 hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) untuk menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah 50,6%. Sedangkan sisanya 49,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5. Uji Simultan

a. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan).

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F jitung dengan nilai F tabel. Apabila F hitung > F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung < F tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 5. 8 Uji Simultan

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	87,188	2	43,594	21,984	,000[b]
Residual	85,269	43	1,983		
Total	172,46	45			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingungan Kerja
Sumber : data spss 2021

Berdasarkan Tabel 5.8 di atas, diketahui bahwa nilai F hitungnya adalah 21,984 dan berdasarkan nilai Ftabel diketahui bernilai 3,21. Hal tersebut menunjukkan bahwa 21,984 > 3,21 yang berarti Fhitung > Ftabel. Jadi, variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji T Parsial

Untuk menguji hipotesis digunakan uji signifikasi pengaruh parsial (Uji t). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara terpisah atau parsial.

Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji-t apabila nilai probabilitasnya < a 0,05, dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > a 0,05, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Berikut ini adalah hasil uji T parsial :

Tabel 5.9 Uji T Parsial

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,61	2,155		1,211	,232
Beban Kerja	0,282	0,105	0,312	2,675	,011
Lingkungan Kerja	0,351	0,078	0,527	4,517	,000

Sumber : Data spss 2021

Berdasarkan Tabel 5.9 di atas, dapat diketahui bahwa pengujian hipotesisnya sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1

Rumusan Hipotesis :

H1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji T diketahui bahwa nilai t hitung untuk Beban Kerja (X1) adalah 2,675 dan diketahui nilai t tabelnya adalah 2,01669 dan nilai signifikannya 0,011 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) diterima yang berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

Pengujian Hipotesis 2

Rumusan Hipotesis :

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji T diketahui bahwa nilai t hitung untuk Lingkungan Kerja (X2) adalah 4,517 dan diketahui nilai t tabelnya adalah 2,01669 dan nilai signifikannya 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 26 *for windows* menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) diterima yang berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare. Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus ditanggang oleh setiap orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, semakin berat beban kerja yang dipikul setiap orang dalam perusahaan, maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja memiliki 5 indikator yang terdiri atas tekanan waktu, jadwal kerja, tanggung jawab, tindakan berulang dan target yang harus dicapai. Bertambahnya target produksi yang harus dicapai sebuah perusahaan maka, bertambah pula beban kerja pada karyawannya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawas pada tahun 2018 yang berjudul *Pengaruh Beban Kerja Terhadap*

Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,02. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS* menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare secara persial. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan berbanding lurus dengan kondisi yang ada di lingkungan kerja. apabila lingkungan kerja bagus maka kinerja karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawaannya. Suasana kerja yang baik yaitu kondisi baik fisik lingkungan kerja yang kondusif seperti penarangan yang baik dan kebersihan yang ada di sekitar

karyawan yang sedang melakukan pekerjaan agar karyawan dapat berkerja secara nyaman. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja memiliki 6 indikator diantaranya penerangan/cahaya, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, ruang gerak yang dipelukan, dan kemampuan bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subechi Maulana M pada tahun 2015 yang berjudul *Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa konflik dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat diketahui bahwa Lingungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

3. Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 26* menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan bisa lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaanya. Penurunan kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh beban kerja yang kurang sesuai juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Karyawan merasa bosan dalam berkerja ketika lingkungan kerjanya tidak kondusif dan kurang nyaman. Tata ruang dan sirkulasi udara yang baik memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif.

Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) apabila diuji secara bersama atau simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, terkait pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare ditarik kesimpulan bahwa :

1. Secara Parsial Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Secara simultan Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare lingkungan yang dilihat dari hasil observasi penulis selama melakukan penelitian yaitu lingkungan kerja sudah cukup baik. Namun, masih ada beberapa fasilitas yang sudah tidak berfungsi. Diharapkan untuk kedepannya fasilitas kantor lebih diperhatikan lagi demi kenyamanan dalam bekerja serta hubungan karyawan tetap terjaga komunikasinya dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti variabel serupa yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan agar lebih mengembangkan lagi penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih banyak lagi agar teruji efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Adriansyah, R. C. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN, VOL.6, NO.1 , 670,671,675.

Burhannudin, M. Z. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur Vol. 8 No. 2 , 194.

Fadilah, S. I. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero)*. Skripsi , 10.

Imigrasi Parepare. (2019, Mei 24). *Profil Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare*. Retrieved Desember 17, 2020, from Imigrasi Parepare Youtube: https://youtu.be/afmnQlm70g

Jeky K R Rolos, S. A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.* Jurnal Administrasi Bisnis|Vol.6 No.4 , 26.

M, S. M. (2015). *Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa*n. Skripsi , 40,41.

Milafatul Qoyyimah, T. H. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madium.* Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1 , 12,13.

Profil Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare. (2019, Mei 24). Retrieved Februari 09, 2021, from Youtube: https://youtu.be/afmnQlm70g

Rachmat, E. (2020). *Pengawasan Bagi Warga Negara Asing Di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Parepare*. Skripsi , 56,57,58,59.

Rahayu, P. T. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi, 14,15,16.

ratnasari, w. c. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Hutama Sukses.* Jurnal BENING Prodi Manajemen UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM Volume 5 No.2 , 180.

Susanty, H. W. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*. Volume 2 Nomor 1 .

Yana Diana, S. M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort*. Jurnal Manajemen Tools Vol. 11 No. 2 , 196.