

## PENGARUH BEBAN KERJA, REWARD, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang)

Ayu Tiara Lestari<sup>1</sup>, Laksono Edhi Lukito<sup>2</sup>, Ahmad<sup>3</sup>  
[2106010095@students.unis.ac.id](mailto:2106010095@students.unis.ac.id)<sup>1</sup>, [elukito@unis.ac.id](mailto:elukito@unis.ac.id)<sup>2</sup>, [ahmad@unis.ac.id](mailto:ahmad@unis.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

### ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pendekatan survei, dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner berskala likert. Populasi yang digunakan terdiri dari seluruh pegawai, berjumlah 100 orang, dengan sampel jenuh, untuk menganalisis data menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Beban Kerja pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara simultan beban kerja, reward dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Reward, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen inti dan aset krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebagai faktor utama reformasi ekonomi, SDM berfokus pada pengembangan individu yang berkualitas, terampil, dan sangat kompetitif. Pertumbuhan dan kemajuan perusahaan sangat bergantung pada peran karyawan, yang merupakan aset terpenting untuk meraih kesuksesan. Oleh karena itu, perusahaan harus serius berupaya merekrut karyawan berkualitas dan berdedikasi tinggi, agar mereka dapat memberikan kontribusi kinerja yang optimal (Supriadi et al., 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil dari aktivitas yang dilaksanakan dan mampu diukur berdasarkan tindakan individu itu sendiri. Pengembangan kinerja pegawai sangat esensial dalam suatu instansi atau perusahaan, sebab kinerja yang menjulang berpotensi mengembangkan profit melalui keefektifan kerja. Dengan keefektifan yang meningkat, tujuan organisasi dapat tercapai tanpa bergantung pada bantuan eksternal. Itulah sebabnya, setiap organisasi atau perusahaan berupaya keras untuk mengembangkan kinerja pegawainya secara berkelanjutan guna memenuhi tujuan organisasi secepatnya (Aulia & Tsuraya, 2023). Menurut Caludia dalam (Rachmawati, 2022), beragam faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai, baik secara positif maupun negatif, termasuk beban kerja berlebih, stres, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Pada instansi pemerintah, pegawai umumnya memiliki jadwal kerja sekitar delapan jam. Akan tetapi, tingginya beban kerja dalam durasi yang terbatas kerap menimbulkan tekanan dan persepsi beban berlebihan di kalangan pekerja. Situasi ini dapat berimplikasi pada penurunan kinerja pegawai. Menurut Soetrisno dalam (Marhumi et al., 2022), beban kerja diuraikan sebagai serangkaian proses atau tugas yang mesti dituntaskan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Di era kompetitif saat ini, tuntutan perubahan signifikan terhadap tenaga kerja semakin meningkat. Tuntutan-tuntutan ini berpotensi menimbulkan tekanan yang dapat memperberat beban pegawai.

Selain beban kerja, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh reward. Menurut (Sofiati, 2021), imbalan dapat memenuhi berbagai kebutuhan yang dicari karyawan dalam memilih jalur karier mereka. Selain berperan sebagai bentuk penghargaan, imbalan juga berfungsi sebagai stimulan yang memotivasi pegawai untuk mencapai performa yang lebih baik. Adanya penghargaan ini menimbulkan konsekuensi signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila penghargaan yang diterima selaras dengan ekspektasi mereka, maka kinerja pegawai akan menunjukkan peningkatan yang positif. Menurut (Nainggolan et al., 2024), reward merupakan bentuk apresiasi atau penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai prestasi tertentu.

Selain beban kerja, reward, kinerja pegawai juga bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut (Rachmawati, 2022), lingkungan kerja mengacu pada semua elemen di sekitar pegawai yang berpeluang memengaruhi cara mereka melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Kondisi tempat kerja yang nyaman dan kondusif sangat esensial karena mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan, memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh parsial dan simultan dari setiap variabel beban kerja, reward, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di instansi. Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua kategori: teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia dan berkontribusi pada pengembangan teori-teori tentang peningkatan kinerja pegawai melalui beban kerja, reward, dan lingkungan kerja. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta menjadi referensi yang berguna bagi akademisi, praktisi, dan peneliti yang tertarik pada studi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Handoko dalam buku (Ummah, 2023) manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses komprehensif yang melibatkan perekrutan, seleksi, pengembangan, perawatan, dan optimalisasi sumber daya manusia. Tujuannya adalah memastikan tercapainya sasaran baik pada level individu maupun organisasi.

### **Kinerja**

Menurut (Wewengkang et al., 2021) Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan atau instansi, baik dalam bentuk hasil kuantitatif maupun kualitatif. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan capaian kerja seorang pegawai, diamatin dari kualitas dan juga kuantitasnya, saat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

### **Beban Kerja**

Menurut Soetrisno dalam (Marhumi et al., 2022), beban kerja adalah serangkaian proses atau tugas yang wajib dituntaskan pegawai dalam waktu yang ditentukan. Hal ini mengacu pada keseluruhan pekerjaan, mencakup aspek fisik dan mental, yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja. Setiap tugas yang diberikan atasan kepada bawahan adalah bagian dari beban kerja yang harus diselesaikan.

### **Reward**

Menurut (Jhon Fernos, 2025), penghargaan atau kompensasi, yang disebut reward, diberikan kepada individu atau kelompok karena menunjukkan perilaku positif, meraih keunggulan atau prestasi, atau menuntaskan tugas sesuai target. Untuk memperolehnya, seseorang umumnya perlu memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan atau instansi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, seperti peralatan, material, area kerja, metode, dan pengaturan kerja, baik saat sendiri maupun berkelompok. Karyawan akan bekerja secara optimal dan mencapai hasil terbaik jika mereka didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, menjadikannya faktor penting dalam pertimbangan mereka.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan asosiatif dan desain penelitian kausal. Metode kuantitatif, yang berasal dari paradigma positivis, digunakan dalam penelitian pada populasi dan sampel tertentu. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian yang telah terstruktur. Selain itu, teknik statistik digunakan untuk menganalisis data secara kuantitatif guna menguji hipotesis yang telah diformulasikan. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini juga berfokus pada hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. (Sugiyono, 2020).

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik sampling. Pendekatan yang diadopsi adalah teknik non-probability sampling, yang mengindikasikan bahwa probabilitas setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel tidaklah sama. Lebih lanjut, dalam kategori non-probability sampling ini, digunakan teknik sampling total atau sensus, sebuah metode di mana seluruh elemen dalam populasi diinkludkan sebagai sampel penelitian. Dalam hal ini, seluruh populasi sebanyak 100 pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, maka sampling jenuh dapat diterapkan (Sugiyono, 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Variabel	Butir	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,944	0,196	Valid
	KP2	0,835	0,196	Valid
	KP3	0,819	0,196	Valid
	KP4	0,784	0,196	Valid
	KP5	0,730	0,196	Valid
	KP6	0,795	0,196	Valid
Beban Kerja (X1)	BK1	0,807	0,196	Valid
	BK2	0,812	0,196	Valid
	BK3	0,855	0,196	Valid
	BK4	0,882	0,196	Valid
	BK5	0,745	0,196	Valid
	BK6	0,673	0,196	Valid
Reward (X2)	R1	0,662	0,196	Valid
	R2	0,691	0,196	Valid
	R3	0,684	0,196	Valid
	R4	0,704	0,196	Valid
	R5	0,691	0,196	Valid
	R6	0,694	0,196	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	LK1	0,789	0,196	Valid
	LK2	0,769	0,196	Valid
	LK3	0,837	0,196	Valid
	LK4	0,786	0,196	Valid
	LK5	0,734	0,196	Valid

Berdasarkan hasil uji tersebut, variabel kinerja pegawai, beban kerja, reward, dan lingkungan kerja, memiliki nilai r-hitung > dari pada nilai r-tabel dan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach Alpha Hitung</u>	<u>Cronbach Alpha</u>	<u>Keterangan</u>
Kinerja Pegawai (Y)	0,816	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0,885	0,60	Reliabel
Reward (X2)	0,766	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.864	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji tersebut, diketahui variabel kinerja pegawai, beban kerja, reward, dan lingkungan kerja Cronbach's Alpha hitung > 0,60. Maka, seluruh instrumen pada variabel tersebut dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42175029
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.049
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai sig. 0,200 > 0,05, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.109	1.238		8.165	.000		
	TOTAL_BK	-.039	.027	-.076	-1.452	.150	.984	1.016
	TOTAL_R	.178	.043	.226	4.086	.000	.877	1.140
	TOTAL_LK	.466	.034	.763	13.766	.000	.877	1.140

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Nilai VIF untuk masing-masing variable yaitu:

1. Nilai VIF pada variabel Beban Kerja (X1) yaitu 1,016 < 10,00
2. Nilai VIF pada variabel Reward (X2) yaitu 1,140 < 10,00
3. Nilai VIF pada Variabel Lingkungan Kerja (X3) yaitu 1,140 < 10,00

Nilai tolerance untuk masing-masing variable yaitu:

1. Nilai tolerance pada variabel Beban Kerja (X1) yaitu  $0,984 > 0,10$
2. Nilai tolerance pada variabel Reward (X2) yaitu  $0,877 > 0,10$
3. Nilai tolerance pada variabel Lingkungan Kerja (X3) yaitu  $0,877 > 0,10$

Dalam hal ini dapat mengidentifikasi bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independent, karena nilai VIF  $< 10,00$  dan nilai tolerance  $> 0,10$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.662	1.523		2.405	.018
	TOTAL_BK	-.038	.033	-.115	-1.138	.258
	TOTAL_R	.046	.053	.091	.860	.392
	TOTAL_LK1	-.062	.040	-.167	-1.571	.119

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Output berikut menunjukkan:

1. Pada variabel beban kerja (X1) yaitu,  $0,258 > 0,05$
2. Pada variabel Reward (X2) yaitu,  $0,392 > 0,05$
3. Pada variabel Lingkungan Kerja (X3) yaitu,  $0,119 > 0,05$

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.109	1.238		8.165	.000
	TOTAL_BK	-.039	.027	-.076	-1.452	.150
	TOTAL_R	.178	.043	.226	4.086	.000
	TOTAL_LK	.466	.034	.763	13.766	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

1. Pengujian hipotesis beban kerja terhadap kinerja pegawai (X1)  
Hasil uji hipotesis untuk variabel bebna kerja dalam output tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sig.  $0,150 > 0,05$  mengartikan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Selain itu, nilai t-hitung sebesar  $-1,452 < t\text{-tabel } 1,984$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Pengujian hipotesis reward terhadap kinerja pegawai (X2)  
Hasil uji hipotesis untuk variabel reward dalam output tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  mengartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Selain itu, nilai t-hitung  $4,086 > t\text{-tabel } 1,984$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Pengujian hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (X3)

Hasil uji hipotesis untuk variabel lingkungan kerja dalam output tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  mengartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu, nilai t-hitung  $13,766 > t$ -tabel  $1,984$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

#### Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.687	3	138.896	91.860	.000 <sup>b</sup>
	Residual	145.156	96	1.512		
	Total	561.843	99			
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_LK, TOTAL_BK, TOTAL_R						

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung  $91,860 > F$  tabel  $2,79$ . Dengan Tingkat Sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini, mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, reward dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

#### KESIMPULAN

- Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Hal ini terbukti dengan nilai Sig.  $0,150 > 0,05$  dan nilai t-hitung sebesar  $-1,452 < -1,984$ , maka  $H_{02}$  diterima. Dengan demikian, beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Hal ini terbukti dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung sebesar  $4,086 > 1,984$ , maka  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian, reward berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Hal ini terbukti dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung sebesar  $13,766 > 1,984$ , maka  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- Hasil uji f (Simultan) menunjukkan bahwa beban kerja, reward dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Hal ini terbukti dengan nilai nilai Fhitung  $91,860 > F$ tabel  $2,70$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka,  $H_{a4}$  diterima. Dengan demikian beban kerja, reward dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278.

- <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Jhon Fernos, E. Z. Y. (2025). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 470–487. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i3.2425>
- Marhumi, S., Naidah, H., & Minasni, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 404–414. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1673>
- Nainggolan, H., Anhar, B., & Wulandari, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Hotel Maxone Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 151–160. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.427>
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Rachmawati, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(4), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4460/4464>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).
- Ummah, M. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_Sistem\\_Pembetulan\\_Terpusat\\_Strategi\\_Melestari](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari)
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Kinerja Pegawai Ditengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(3), 242–251.