

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPK OTC BALI GIANYAR

Lulus Wawas Suhati<sup>1</sup>, I Wayan Kartimin,<sup>2</sup> Ida Bagus Nyoman Krisna Prawira Yuda<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Triatma Mulya

E-mail: <sup>1</sup>luhwawassuhati@gmail.com, <sup>2</sup>wayan.kartimin@triatmamulya.ac.id,

<sup>3</sup>prawira.yuda@triatmamulya.ac.id

### Abstract

*This research is entitled The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance at LPK OTC Bali Gianyar which aims to analyze the Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance partially and simultaneously. This research is a population research because it uses a total of 57 employees at LPK OTC Bali Gianyar. The analysis techniques used are descriptive analysis, classical assumption test, correlation analysis, multiple linear regression analysis and hypothesis testing (T test and F test). The results of statistical analysis show that the Work Environment (X1) partially and significantly influences the performance of LPK OTC Bali Gianyar employees. It can be seen that the T-count value is < T-table and the Sig value is > 0.05%. Workload (X2) has a positive and significant influence on employee performance, this can be seen from the T-count > T-table value and the Sig value < 0.05%. Other information obtained is that the Work Environment (X1) and Workload (X2) have a positive and significant influence on employee performance (Y) LPK OTC Bali Gianyar, this is confirmed using the F test, obtained F Calculated = 58,873 > F Table = 3.07 with Sig.F = 0.002 (p<0.05).*

*Keyword: work environment, workload, employee performance*

<b>Submission:</b> 7 Maret 2025	<b>Diterima:</b> 7 Juni 2025	<b>Dipublikasi:</b> 30 Juni 2025
------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Berbagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai, manajemen dan pengembangan pegawai diharapkan mampu menghasilkan kualitas kerja pegawai yang tinggi dan mencerdaskan organisasi. lebih maju dan berkembang untuk mencapai tujuan organisasi (Rony et al., 2019)

Sumber daya manusia mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi oleh sumber daya manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh atau pekerja dan memiliki cara berpikir secara nasional (Notoatmodjo, 2015), sehingga diperlukan penyelenggaraan kursus dan pelatihan dalam upaya mendukung salah satunya adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) adalah salah satu bentuk satuan Pendidikan Nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap pengembangan diri, pengembangan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Menurut penelitian (ISTI'ANAH, 2024) Penyelenggaraan kursus dan pelatihan sangat strategis

dalam upaya mendukung pemerintah dalam mewujudkan insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif. Maka dari itu, adanya kampus OTC (*Overseas Training Center*) yang bisa membangun sumber daya manusia yang bersedia untuk pengentasan kemiskinan dan pengangguran.

OTC Bali didirikan oleh Yayasan Mada Werdi Utama yang dimiliki oleh Bapak I Wayan Rediyasa, dari tahun 2019 sampai tahun saat ini masih menjadi salah satu kampus perhotelan dan kapal pesiar yang *trend* hingga saat ini dan berkomitmen mendukung penuh program pemerintah dalam mengentaskan pengangguran dengan melaksanakan pelatihan calon tenaga kerja, pemagangan, serta sertifikasi kompetensi dan penempatan alumninya melalui sejumlah *agency* resmi yang dikelola langsung oleh tim manajemen OTC Bali. OTC Bali memiliki beberapa cabang di Bali dan di luar Bali yaitu OTC Bali Denpasar, Gianyar, Singaraja, Jembrana, Karangasem, Nusa Dua, Klungkung, Tabanan, Cilacap dan Bandung. Jurusan yang dimiliki oleh OTC Bali saat ini adalah jurusan *Food and Beverage Service*, *Food and Beverage Produk* dan *Housekeeping*.

Beberapa cabang kampus OTC di Bali yang paling terbanyak mahasiswanya saat ini adalah LPK OTC Bali Gianyar. Karena mahasiswa/mahasiswi di LPK OTC Bali Gianyar meningkat setiap tahunnya rata-rata sekitar 200-300 tiap tahunnya. Namun yang terjadi saat ini adalah lingkungan kerja dan beban kerja yang kurang nyaman di terima oleh tim manajemen, yang diharapkan. Menurut (Yamin et al., 2021) lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan *staff* mereka mengatakan bahwa sering mengalami kebisingan dan ruangan penuh dengan sesak, semakin meningkatnya mahasiswa/mahasiswi semakin tidak fokus dalam mengambil pekerjaan sehingga menghambat kinerja karyawan. Menurut (Putri, 2022) menyatakan bahwa beban kerja adalah *volume* pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Pada wawancara yang di lakukan peneliti, Beban kerja yang diterima oleh tim manajemen adalah membalas *chat whatsapp* atau *e-mail* dengan agen luar negeri untuk penerimaan tenaga kerja harus bekerja hampir 20 jam perhari dikarenakan perbedaan waktu di Indonesia dan luar negeri. dan tim manajemen mengambil pekerjaan akademik sekaligus menjadi tim pemasaran. Dalam semua wawancara yang telah diambil, maka banyaknya tugas yang diambil oleh karyawan tidak semua mendukung bahkan yang dikerjakan tidak sesuai dengan SOP bahkan yang terjadi cepatnya mengundurkan diri dari tempat kerjanya (Yamin et al., 2021); (Yuda & Antari, 2022). Berdasarkan beberapa masalah yang ditemukan di LPK OTC Bali Gianyar diharapkan kedepannya bisa mengikuti standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh pihak ketua yayasan dan pemerintah.

## KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan di LPK OTC Bali Gianyar merupakan fenomena baru yang belum banyak dikaji peneliti lainnya. Sementara ini baru ada satu penelitian yang muncul berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan, seperti (Santi et al., 2023) terfokus pada peningkatan sumber daya manusia dalam pariwisata tidak mengkaitkan dengan lingkungan kerja dan beban kerja.

Definisi lingkungan kerja menurut (Darmadi, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Indikator lingkungan kerja terdiri dari tata letak kantor, kualitas pencahayaan, kontrol suhu, Tingkat kebisingan, dan budaya organisasi (Amdan et al., 2016). Definisi beban

kerja menurut (Utomo, 2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Definisi kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan perusahaan dan bagaimana karyawan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan.

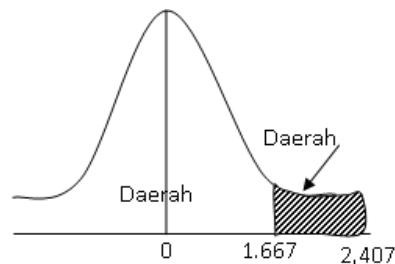
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. digunakan karena survei yang dilakukan menyajikan data dalam format numerik. Menurut (Diputra et al., 2023) metode kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, lalu di analisis data yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPK OTC Bali Gianyar yang berjumlah 50 orang. Jenis data yang digunakan adalah menggunakan dua jenis data yaitu primer dan sekunder untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan pada LPK OTC Bali Gianyar. Data primer dikumpulkan melalui wawancara yang dilakukan secara langsung dengan beberapa *staff* di sekitar LPK OTC Bali Gianyar untuk mengetahui kondisi yang dialami pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskripsi, analisis regresi linear berganda, uji validitas dan reliabel dengan bantuan *software* SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di LPK OTC Bali, Gianyar

Nilai t-hitung  $0,018 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $2.407 > t\text{-tabel } 1.66$ , maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Di LPK OTC Bali Gianyar.



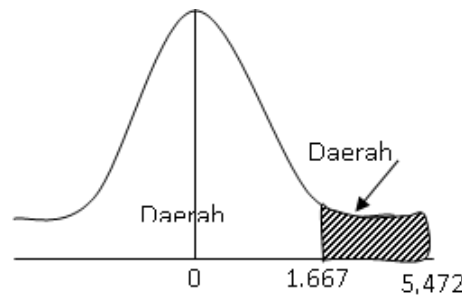
Gambar 2. Kurva Normal Distribusi T Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPK OTC Bali, Gianyar

Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu bentuk hasil yang diperoleh dari pelayanan yang diberikan serta terdapat ukuran seberapa baik dan buruknya pelayanan yang diberikan yang nantinya akan menimbulkan Kinerja Karyawan di LPK OTC Bali Gianyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wati et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada FuramaXclusive Resort and Villas Ubud. Menurut (Pajrin et al., 2022) salah satu strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk

meningkatkan produktivitas adalah dengan memberikan tempat kerja yang baik, aman, dan nyaman bagi pekerjanya.

### **Pengaruh Parsial Beban Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di LPK OTC Bali Gianyar.**

Berdasarkan hasil analisis nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $5,472 >$  t-tabel 1,67, maka Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada di LPK OTC Bali Gianyar.



Hasil penelitian menemukan bahwa Untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh Beban Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPK OTC Bali Gianyar, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan di LPK OTC Bali Gianyar. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Wati et al., 2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya belum mampu meningkatkan kinerja karyawan dan belum sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Penelitian tentang (Wisudawati & Pratama, 2021) menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja harus dibarengi dengan pengelolaan jam kerja yang baik oleh perusahaan, dimana wajib untuk mengurangi pekerjaan di hari libur bahkan lembur tiap hari dan akan berdampak pada fisik karyawan.

### **Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPK OTC Bali Gianyar.**

Untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPK OTC Bali Gianyar, maka dianalisis melalui Uji F (*F-test*). Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa nilai F hitung 58,873 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPK OTC Bali Gianyar. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Umboh et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. Artinya perusahaan harus bisa meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para karyawan agar tidak terjadinya beban kerja yang berlebihan dan menghambat akan kinerja dari karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengeksplorasi lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di LPK OTC Bali Gianyar, sebuah kampus yang didominasi kalangan generasi Z sekarang. Temuan utama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dikarenakan pelayanan yang diberikan serta terdapat baik dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan dan mahasiswa sehingga terjadinya karyawan tidak fokus saat bekerja dan karyawan bingung untuk mengambil pekerjaan yang mana di dahulukan. Beban kerja berpengaruh negatif sehingga karyawan lebih banyak menimbulkan *resign* secara signifikan dikarenakan karyawan bekerja lebih 20 jam sehari dan perbedaan waktu di luar negeri dan di dalam negeri untuk berkomunikasi. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pemahaman terhadap faktor lingkungan kerja dan beban kerja, khususnya di lingkungan LPK OTC Bali Gianyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang berlebihan justru memberikan pengaruh negatif. Temuan ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi pihak manajemen untuk memperbaiki kondisi kerja dan menata ulang pembagian tugas agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menambah referensi ilmiah dalam kajian pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di lembaga pelatihan kerja yang masih jarang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

Saran terhadap Yayasan dan Direktur LPK OTC Bali Gianyar perlu dilakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan, agar disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing individu. Pembagian tugas yang lebih proporsional dan penerapan sistem kerja yang efisien akan mengurangi tingkat stres kerja serta menekan angka pengunduran diri

## DAFTAR PUSTAKA

- Amdan, S., Rahman, R. A., Shahid, S. A. Md., Bakar, S. A., Khir, M. M., & Demong, N. A. R. (2016). The Role of Extrinsic Motivation on the Relationship between Office Environment and Organisational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 37, 164–169. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30108-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30108-3)
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3). <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Diputra, T. R., Setyanto, E., & Zulfahmi, A. (2023). Pengaruh Brand Ambassador dan Desain Produk terhadap Minat Beli Produk Erigo (Survey Pada Followers Instagram @erigostore).docx. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN, AKUNTANSI DAN MANAJEMEN TRI BISNIS*, 5(2), 234–251. <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i2.304>
- ISTI'ANAH. (2024). *Peranan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Lembaga Kursus Pelatihan Fajar College Centre Cirebon Dalam Upaya Meningkatkan Mutu. S1-Manajemen Pendidikan Islam IAIN Syekh Nurjati.*
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* RINEKA CIPTA.

- Pajrin, Z. N., Syamsuri, Abd. R., Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2022). Influence of the Wage System, Work Environment and Welfare Benefits on Employee Work Productivity of PT. Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa, Deli Serdang, North Sumatra. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(6), 646–656. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v2i6.235>
- Putri, S. D. W. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 11(2), 212–220. <https://repositoryfeb.unpak.ac.id/xmlui/handle/123456789/5349>
- Rony, Z. T., Lubis, F. M., & Rizkyta, A. (2019). Job Shadowing as One of the Effective Activities in the Promotion Process Creates Quality Managers. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 388–396.
- Santi, Mahendra, I. W. E., & Koerniawaty, F. T. (2023). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pariwisata Melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 363–374. <https://doi.org/https://doi.org/10.18592/moe.v9i2.10995>
- Umboh, I., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40685>
- Utomo, U. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Arcan.
- Wati, N. W. G. C., Sujadi, D., & Widiantara, I. G. A. B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Furamaxclusive Resort And Villas Ubud. *Jurnal Mosaik Hospitaliti*, 5(2), 83–91. <https://doi.org/10.51713/jmh.2023.5227>
- Wisudawati, N., & Pratama, D. A. (2021). The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(6), 2065–2071. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i6.374>
- Yamin, Y., Nuzleha, N., & Yulisnawati, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.24967/feb.v1i1.1416>
- Yuda, I. B. N. K. P., & Antari, N. L. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kuta Central Park Hotel Kuta Bali. *Jurnal Mosaik Hospitaliti*, 4(2), 37–46. <https://doi.org/10.51713/jmh.2022.4221>