

# PENGARUH BEBAN KERJA, IKLIM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PRAJURIT KORAMIL 02/BATU CEPER TANGERANG

<sup>1)</sup>Abdul Khamid

<sup>2)</sup>Tajuddin Pogo

Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta  
<sup>1</sup>arryhamid@gmail.com dan <sup>2</sup>tajuddinpogo@yahoo.com

**Abstract.** *This study aims to examine and analyze the influence of workload, work climate and work environment on the performance of Koramil 02 Batu Ceper Tangerang soldiers. The sampling method used is a saturated sample. From a population of 50 soldiers, a total sample of 50 soldiers. The method of collecting data using a questionnaire and the analysis used in this study is multiple linear regression. The results of the study show that workload, work climate and work environment together together (simultaneously) significantly influence the performance of soldiers. Partially the workload has a significant effect on the performance of soldiers. The work climate and work environment have a significant effect on the performance of soldiers.*

**Keywords:** *workload, work climate, work environment and soldier performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Prajurit Koramil 02 Batu Ceper Tangerang. Metode sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Dari populasi 50 orang prajurit menjadi sampel sebanyak 50 prajurit. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Iklim kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** beban kerja, iklim kerja, lingkungan kerja, dan kinerja prajurit.

## PENDAHULUAN

TNI AD sebagai bagian dari Tentara Nasional Indonesia dituntut untuk dapat menjalankan tugas pokoknya dengan mengikuti perkembangan era globalisasi dan kemajuan teknologi, salah satunya adalah memaksimalkan fungsi satuan teritorial dalam penyiapan wilayah pertahanan dan kekuatan pendukungnya secara dini sesuai dengan sistem pertahanan semesta (Sishanta). Pembinaan Teritorial TNI AD pada hakekatnya merupakan kegiatan penyiapan wilayah pertahanan dan kekuatan pendukungnya secara dini sesuai dengan sistem pertahanan semesta serta upaya untuk membangun, memelihara, meningkatkan dan memantapkan kemandirian TNI-Rakyat. Melalui peran satuan teritorial akan terbentuk kekuatan kewilayahan yang dapat diandalkan, sehingga secara nyata tercipta daya tangkal yang tangguh

untuk melindungi dan mengamankan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Koramil 02/Batu Ceper di Kota Tangerang, merupakan salah satu Satuan Pelaksana Pembinaan Teritorial dibawah kendali Kodim-0506/Tangerang, memiliki tugas utama yaitu melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan di 3 (tiga) kecamatan di Kota Tangerang yaitu Kecamatan Batu Ceper, Kecamatan Benda dan Kecamatan Neglasari, yang seluruhnya berjumlah 19 kelurahan. Koramil melakukan pemberdayaan wilayah pertahanan melalui kegiatan Bhakti TNI, Komunikasi Sosial, Perlawanan Wilayah dan Pembinaan Kemampuan Teritorial bagi prajurit, dengan target dan capaian yang terukur serta dilaporkan secara periodik dalam setiap tiga bulan. Koramil merupakan kunci utama keberhasilan dari tugas

teritorial yang dilaksanakan TNI AD, dengan ujung tombak pelaksanaannya yaitu prajurit Bintara Pembina Desa (Babinsa), yang mana dalam penerapannya untuk wilayah Jabodetabek pada setiap satu kelurahan akan dibina oleh 3 orang Babinsa.

Beban kerja lain yang ditanggung oleh prajurit TNI khususnya Babinsa adalah adanya *Memorandum of understanding* (MoU) antara Pejabat Kasad Jenderal TNI Gatot Nurmantyo dengan Menteri Pertanian Amran Sulaiman pada tanggal 8 Januari 2015, yang mana TNI AD dilibatkan untuk mendukung terciptanya swasembada pangan dengan ikut membantu melakukan pendampingan dan penyuluhan kepada para petani di wilayah desa atau kelurahannya. Kegiatan pendampingan ini di satu sisi ikut mendukung terciptanya ketahanan pangan guna mendukung Ketahanan Nasional, namun di sisi lain aktivitas pendampingan terhadap para petani secara berkesinambungan akan mengikis pola pikir, sikap dan perilaku yang harus dimiliki oleh seorang prajurit sehingga akan berdampak pada menurunnya tingkat kemampuan dan profesionalitas individu prajurit tersebut, bahkan berpotensi melemahkan kesiapsiagaan TNI khususnya TNI AD sebagai komponen utama pertahanan negara.

Dilihat dari kacamata teori manajemen, Kinerja prajurit TNI dengan kinerja sipil tidak ada perbedaan. Kedua-duanya memiliki tujuan yang sama yaitu bagaimana organisasi dapat memberdayakan pegawainya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh

organisasi. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai atau karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada organisasi, semakin baik kinerja pegawai akan berpengaruh pada prestasi dan nilai di organisasi. Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi karena kinerja pegawai merujuk pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu kinerja pegawai tidak untuk didiamkan tetapi harus ditingkatkan agar capaian organisasi dapat semakin meningkat.

Tabel di bawah merupakan hasil capaian kinerja yang dilakukan oleh Koramil 02 Batu Ceper Tangerang periode Tahun 2017.

Tabel 1. Hasil Capaian Program Kerja Koramil 02/Batu Ceper Tahun 2017.

No	Uraian Kegiatan	Tri Wulan-I			Tri Wulan-II			Tri Wulan-III			Tri Wulan-IV			Capaian 1 Tahun
		Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	
1	Bhakti TNI	4	3	75%	5	3	60%	5	3	60%	5	3	60%	64%
2	Komunikasi Sosial	9	6	67%	9	7	78%	9	6	67%	9	5	56%	67%
3	Perlawanan Wilayah	9	5	56%	9	5	56%	9	4	44%	9	4	44%	50%
4	Peningkatan Kemampuan Teritorial	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	100%

Sumber: Data Sekunder dari Koramil-02/Batu Ceper

Dari Tabel tersebut diatas, terlihat bahwa dari 4 komponen kegiatan yang dilakukan, terdapat 3 komponen kegiatan yang tidak mencapai target selama periode tahun 2017 yaitu Bhakti TNI, Komunikasi Sosial dan Perlawanan Wilayah. Bahkan apabila diperhatikan dalam setiap Tri Wulan, capaian kinerja cenderung semakin menurun. Menurut Soedjono (*dalam JABM Vol. 1 No.1 Agustus 2015, E-ISSN: 2460-7819*), kinerja organisasi merupakan hasil yang dicapai organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Pencapaian kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja kelompok dan kinerja individu. Dengan demikian, kinerja yang dicapai organisasi (Koramil-

02/Batu Ceper) tidak terlepas dari perilaku para prajurit yang ada di dalam organisasi tersebut.

Hasil pra-riset terhadap 30 orang prajurit untuk mengetahui persepsi terhadap faktor yang mempengaruhi Kinerja, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Kepemimpinan memiliki tingkat keterpengaruhan yang sangat tinggi disusul oleh variabel Iklim Kerja dan Lingkungan Kerja. Namun karena variabel Kepemimpinan di lingkungan Prajurit TNI sulit untuk diukur secara Teori Manajemen, maka Peneliti tertarik untuk menelaah lebih jauh tentang “Pengaruh Beban Kerja, Iklim Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Prajurit Koramil-02/Batu Ceper Tangerang”.

## **KAJIAN TEORI**

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak manajer harus dapat memperkirakan beban kerja setiap pegawainya tidak terlalu berlebihan dan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Menurut Manuaba (2010:97) beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong.

Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya. Menurut Manuaba (2010:112), Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, dan faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Menurut Tarwaka (2014:201) beban kerja dibagi menjadi tiga dimensi yaitu: *Time Load* (Beban Waktu), *Mental Effort Load* (Beban Mental) dan *Psychological Stres Load* (Beban Psikologis).

### **Iklim Kerja**

Robert Stringer (2002) seperti dikutip Wirawan (2016:122) mendefinisikan iklim kerja sebagai: “...collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation” (iklim kerja sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi). Menurut Wirawan (2016:122) mengutip pendapat Litwin dan Stringer yang mengartikan iklim kerja merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat.

Menurut Pines seperti dikutip oleh Wirawan (2016:56) bahwa iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur dengan 4 (empat) dimensi yaitu:

1. Dimensi Psikologikal.
2. Dimensi Struktural.
3. Dimensi Sosial.
4. Dimensi Birokratik.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja adalah

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Sedarmayanti (2010:31) lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu: Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Menurut Schultz dan Schiltz seperti dikutip Mangkunegara (2010:105) bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja temporal meliputi waktu jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja. Sedangkan Lingkungan kerja psikologis meliputi Kebosanan, Pekerjaan yang monoton dan Keletihan.

### **Kinerja**

Simamora (2014:339) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kutipan tersebut mengandung makna bahwa seorang pegawai harus memiliki kemampuan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu tugas pekerjaannya.

Mangkunegara (2010:18-19) menyatakan bahwa aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi; (1) proses kerja dan kondisi pekerjaan, (2) waktu melaksanakan pekerjaan, (3) jumlah kesalahan dalam pekerjaan, (4) jumlah dan jenis layanan. Aspek kualitatif meliputi;

(1) ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, (2) tingkat kemampuan dalam bekerja, (3) kemampuan menganalisis data, (4) kemampuan mengevaluasi.

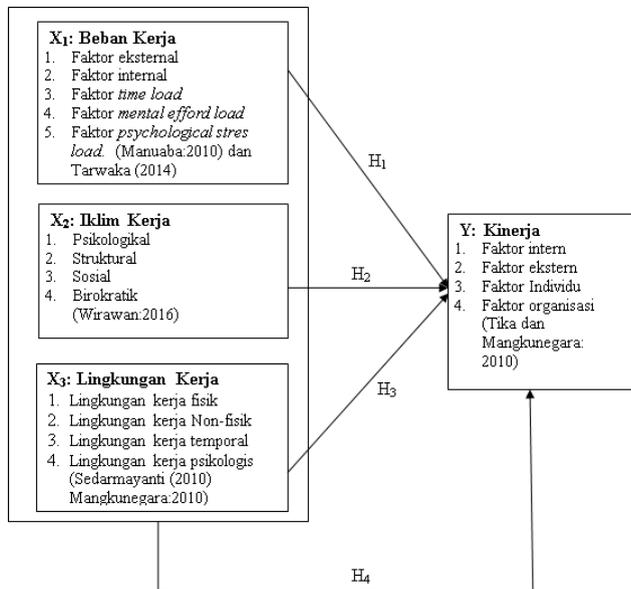
Kutipan Mangkunegara tersebut menekankan bahwa kinerja tidak diukur pada hasil visibel saja, namun juga pada hasil yang tidak tampak (*invisible*).

Setiap pegawai memiliki target kinerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Tika (2010:122) menjelaskan bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: Faktor intern (kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja) dan Faktor ekstern (peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar).

Mangkunegara (2010:16-17) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu yaitu : Faktor Individu (yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah) dan Faktor Lingkungan Organisasi yang menunjang individu dalam mencapai prestasi kerja.

## Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, maka



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, disusun hipotesis sebagai berikut:

1. H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja prajurit
2. H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja prajurit.
3. H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit.
4. H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh beban kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja prajurit.

## METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan menguraikan hubungan karakteristik dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yang

peneliti menyusun kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:

menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain asosiatif kausal mencari dan mengkaji hubungan antar variabel yaitu beban kerja (X1), iklim kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) serta satu variabel terikat yaitu kinerja prajurit (Y).

Instrumen penelitian digunakan sebagai alat ukur nilai variabel yang akan diteliti, dengan tujuan menghasilkan data kualitatif yang akurat maka setiap instrument harus mempunyai skala. Pada penelitian ini penulis menggunakan skala Likert, yang dapat menentukan indikator serta menyusun instrument yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah Prajurit Koramil 02/Batu Ceper Tangerang dengan jumlah populasi 50 responden.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan angket dalam pengumpulan data. Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadi dan ruang lingkup kerjanya, atau hal-hal yang ia ketahui. Tujuan digunakan angket dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya dan seberapa besar pengaruh beban kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Prajurit Koramil 02/Batu

Ceper Tangerang.

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20.0 diperoleh hasil uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji korelasi antar dimensi sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dari variabel beban kerja dengan masing-masing dimensi diperoleh nilai  $r_{hitung}$  adalah 0,751, 0,658, 0,596, 0,674 dan 0,704. Jadi hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka data dapat diartikan valid. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Faktor eksternal	10,35	3,368	0,751	0,831
Faktor internal	9,73	3,541	0,658	0,776
Faktor <i>time load</i>	9,35	2,973	0,596	0,696
Faktor <i>mental effort load</i>	10,22	3,245	0,674	0,759
Faktor <i>psychological stress load</i>	10,38	3,491	0,704	0,824

Sumber: Data Diolah Penulis 2019

Hasil uji validitas dari variabel iklim kerja dengan masing-masing dimensi diperoleh nilai  $r_{hitung}$  adalah 0,659, 0,724, 0,701, dan 0,597.

Jadi hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka data dapat diartikan valid. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Iklim Kerja

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Psikologikal	10,25	3,723	0,659	0,804
Struktural	9,28	2,526	0,724	0,632
Sosial	10,52	3,612	0,701	0,882
Birokratik	10,64	2,637	0,597	0,792

Sumber: Data Diolah Penulis 201

Hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja dengan masing-masing dimensi diperoleh nilai  $r_{hitung}$  adalah 0,731, 0,674, 0,691 dan 0,713. Jadi hasil  $r_{hitung} >$

$r_{\text{tabel}}$ , maka data dapat diartikan valid. Hasil tersebut dapat

dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Lingkungan kerja fisik	9,73	3,036	0,731	0,727
Lingkungan kerja non-fisik	10,64	2,431	0,674	0,652
Lingkungan kerja temporal	9,95	4,576	0,691	0,695
Lingkungan kerja psikologis	10,23	3,206	0,713	0,782

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Hasil uji validitas dari variabel kinerja dengan masing-masing dimensi diperoleh nilai  $r_{\text{hitung}}$  adalah 0,735, 0,719, 0,646

dan 0,772. Jadi hasil  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka data dapat diartikan valid. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Faktor intern	10,76	4,269	0,735	0,679
Faktor ekstern	10,47	5,081	0,719	0,753
Faktor individu	10,27	4,609	0,646	0,726
Faktor organisasi	10,35	4,527	0,772	0,609

Sumber: Data Primer Diolah 2019

## 2. Reliabilitas

Hasil perhitungan reliabilitas dari masing variabel yaitu beban kerja, iklim,

lingkungan dan kinerja di mana  $\text{Alpha} >$  nilai standar dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>	<b>Nilai Standar</b>
Beban kerja	0,742	12	0,60
Iklim kerja	0,829	13	0,60
Lingkungan kerja	0,716	14	0,60
Kinerja prajurit	0,782	14	0,60

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

## 3. Uji Normalitas

Tabel statistik di bawah menunjukkan bahwa model regresi untuk variabel kinerja prajurit berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,055)  $>$  0,05; untuk variabel beban kerja berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,074)  $>$  0,05;

variabel iklim kerja berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,097)  $>$  0,05; dan variabel lingkungan kerja berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,058)  $>$  0,05; dengan demikian dapat dikatakan variabel beban kerja, iklim kerja, lingkungan kerja dan kinerja prajurit

dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja Iklim Kerja Lingkungan Kerja			Kinerja Prajurit
N		50	50	50	50
Normal Parameters	Mean	47.38	52.58	55.44	56.60
	Std. Deviation	3.136	3.620	3.649	3.528
	Absolute	.182	.174	.188	.209
Most Extreme Differences	Positive	.182	.174	.188	.209
	Negative	-.110	-.109	-.113	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		1.284	1.229	1.329	1.481
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074	.097	.058	.055

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Uji Multikolinearitas

Nilai VIF tidak melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan

bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinearitas.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

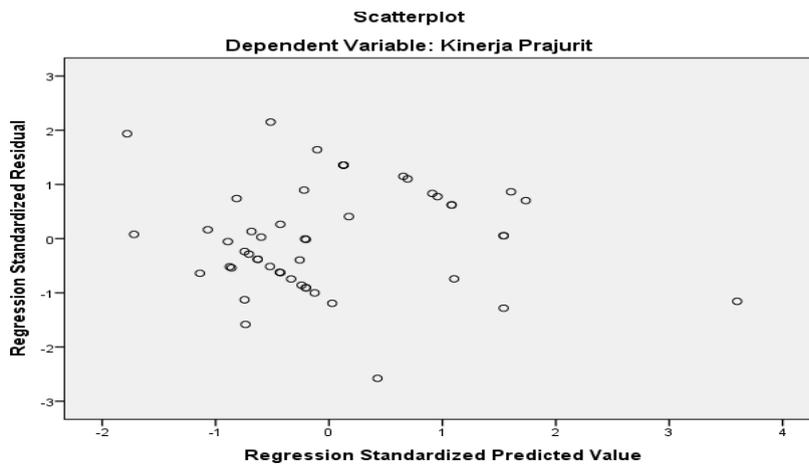
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
	(Constant)	4.9676.516		.762	.450		
1	Beban Kerja	.237.108	.211	2.197	.033	.899	1.112
	Iklim Kerja	.429.125	.441	3.423	.001	.499	2.006
	Lingkungan	.322.120	.332	2.686	.010	.539	1.854

a. Dependent Variable: Kinerja Prajurit

5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas,

serta sebaran baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

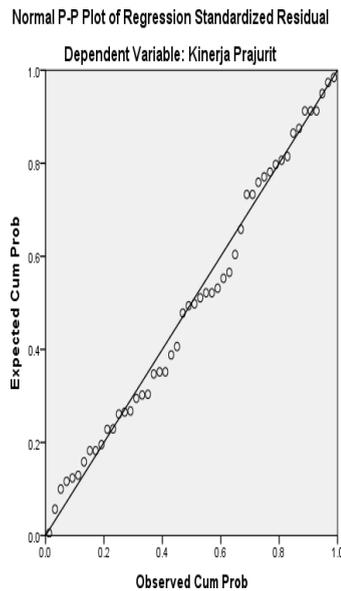


Gambar 2 Scatterplot Kinerja Prajurit

6. Uji Linearitas

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi

memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3 Normal P-Plot Kinerja Prajurit

7. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan tabel di bawah diketahui besar  $F_{hitung} = 25,005$ . Jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  menggunakan probabilitas 0,5 maka diketahui nilai  $F_{tabel} = 0,05$  (k-

l) .  $(n-k) = 0,05 (n-3-1) . (50-4) = 2,81$ ; maka dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $25,005 > 2,81$  atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Tabel 9. Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	378.126	3	126.042	25.005	.000 <sup>b</sup>
	Residual	231.874	46	5.041		
	Total	610.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Prajurit

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Iklim Kerja

8. Koefisien Determinasi

Nilai R pada tabel di bawah adalah nilai korelasi atau nilai hubungan antara beban kerja, iklim kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja prajurit Koramil 02 Batu Ceper Tangerang, yaitu 0,787.

Sementara koefisien determinasi artinya variabel beban kerja, iklim kerja, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi pada kinerja prajurit sebesar 62,00%

Tabel 10. Koefesien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.595	2.245

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Iklim Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Prajurit

## Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Prajurit

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Menurut Gibson dan Ivancevich (2011:163), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, di mana nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena

$t_{hitung} > t_{tabel}$  (9,080 > 2,052) dan tingkat signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. (*Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580*). Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja prajurit.

### 2. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Prajurit

Iklim kerja itu selalu ada dalam perusahaan, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim kerja senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim kerja, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Salah satu faktor pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja pegawainya.

Menurut Menurut Wirawan (2016:122) mengutip pendapat Litwin dan Stringer bahwa iklim kerja merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan

dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis (Uji t) di mana nilai t hitung sebesar 5.636 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,0262 dengan tingkat signifikan 0.000, oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.636 > 2,0262$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai (*Juran Ecoment Global, Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017; ISSN: 2540-816X*). Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja prajurit.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Prajurit**

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkannya.

Menurut Mangkunegara (2010:105) bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Kutipan tersebut dapat dimaknai bahwa lingkungan kerja sangat beragam, yang semuanya dapat mempengaruhi pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Jerry M. Logahan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (*Jurnal Binus Business Review Vol. 3 No. 1 Mei 2012*).

### **4. Pengaruh Beban Kerja, Iklim Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Prajurit**

Berdasarkan uji regresi linier berganda, diketahui bahwa uji simultan menunjukkan ada pengaruh bersama beban kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit, bahwa

semakin tinggi beban kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja pada prajurit Koramil 02/Batu Ceper Tangerang berakibat semakin meningkatkan pula kinerja prajurit. Hal ini terbukti dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menyatakan sumbangan bersama beban kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja prajurit sebesar 0,620. Angka ini dapat diinterpretasikan bahwa 62,00% variansi yang ada pada variabel kinerja prajurit dapat diprediksi oleh variabel beban kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 38,00% berasal dari variabel-variabel bebas lainnya sebagai penentu tingginya kinerja prajurit.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata (*Jurnal EMBA; Vol.5 No.2 Juni 2017; ISSN 2303-1174*) menunjukkan beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Putri Yuni Astuti (*JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017*) bahwa iklim kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi untuk penelitian ini yaitu pimpinan atau komandan harus memperhatikan beban kerja prajuritnya, begitu juga untuk iklim dan lingkungan kerja harus memberikan dampak yang positif terhadap kinerja prajuritnya, sehingga tujuan organisasi yang ingin dicapai mudah diwujudkan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

## **Kesimpulan**

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit Koramil 02/Batu Ceper Tangerang, di mana nilai terbesar ada pada korelasi dimensi faktor eksternal (X1.1) terhadap dimensi faktor individu (Y3) yaitu sebesar 0,515 yang berarti tingkat hubungan antar kedua dimensi tersebut dinilai sedang berdasarkan standar nilai *Correlation* (R). Dimensi faktor eksternal (tuntutan tugas dan organisasi kerja) tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas benar dan tepat waktu dan organisasi mendukung apa yang dilakukan anggotanya demi terwujudnya cita-cita organisasi.
2. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit Koramil 02/Batu Ceper Tangerang, dimensi sosial (X2.3) terhadap dimensi faktor intern (Y2) yaitu sebesar

- 0,655 yang berarti tingkat hubungan antar kedua dimensi tersebut dinilai kuat berdasarkan standar nilai *Correlation* (R). Dimensi faktor sosial (interaksi teman sejawat dan ada rasa tanggung jawab), hal ini tercermin dari tanggung jawab atas tugas yang diberikan selalu dilaksanakan dengan baik, begitu juga dengan interaksi antar prajurit memiliki komunikasi yang harmonis, sehingga sangat mendukung terhadap ketercapaian tugas.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit Koramil 02 Batu Ceper Tangerang, di mana nilai yang terbesar ada pada korelasi dimensi lingkungan kerja non-fisik (X3.2) terhadap dimensi faktor organisasi (Y4) yaitu sebesar 0,706 yang berarti tingkat hubungan antar kedua dimensi tersebut dinilai kuat berdasarkan standar nilai *Correlation* (R). Dimensi faktor lingkungan kerja non-fisik (kesempatan untuk maju dan keamanan dalam bekerja), hal ini tercermin dari semangat prajurit dalam melaksanakan perintah komandan, sehingga memberikan kesempatan untuk mendapat jenjang yang lebih baik dalam hal ini kenaikan pangkat militer, sedang prajurit merasa aman dalam menjalankan tugasnya, karena semua jaminan telah diberikan organisasi berupa jaminan kebutuhan pokok dan jaminan kesehatan.
  4. Beban kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit Koramil 02/Batu Ceper Tangerang. Dengan nilai

koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,620 menyatakan sumbangan bersama beban kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja prajurit. Artinya beban kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja bersinergi menciptakan pribadi seorang prajurit tangguh yang dapat memberikan kinerja terbaik untuk organisasinya.

### Saran

1. Beban kerja hendaknya diberikan sesuai dengan kondisi dan kesiapan prajurit dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian melalui dimensi faktor *time load* (perencanaan dan pelaksanaan waktu) terhadap dimensi faktor organisasi (uraian jabatan dan pola komunikasi yaitu sebesar 0.009 yang berarti tingkat hubungan antar kedua dimensi ini dinilai sangat rendah. Untuk itu disarankan kepada pimpinan atau komandan koramil agar dalam pemberian tugas/pekerjaan kepada prajurit tidak dilakukan secara mendadak dengan waktu pengerjaan yang singkat, sehingga prajurit memiliki waktu yang cukup untuk merencanakan dan melaksanakannya. Sedangkan bagi Prajurit disarankan agar meningkatkan keterampilan perorangan sehingga setiap Prajurit selalu siap siaga apabila mendapatkan tugas yang bersifat insidental.
2. Hasil penelitian Iklim Kerja untuk dimensi struktural (tempat dan suasana kerja serta peralatan dan proses kerja) terhadap dimensi faktor individu (integritas tinggi dan

konsentrasi baik) yaitu sebesar 0,015 yang berarti tingkat hubungan antar kedua dimensi ini dinilai sangat rendah. Faktor yang berpengaruh pada dimensi ini adalah peralatan dan proses kerja yang mana dukungan alat peralatan seperti kendaraan operasional, alat komunikasi dan alat pendukung lainnya yang menunjang kerja prajurit. Disarankan kepada pimpinan atau komandan koramil agar memenuhi kebutuhan alat peralatan yang menunjang kinerja prajurit sehingga pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan lebih maksimal. Sedangkan bagi Prajurit, disarankan agar mengoptimalkan alat peralatan yang dimiliki Koramil guna menunjang pelaksanaan tugas.

3. Lingkungan kerja hendaknya dapat terus ditingkatkan, walaupun hasil penelitian melalui dimensi lingkungan kerja psikologis (kebosanan dan keletihan) terhadap dimensi faktor individu (integritas tinggi dan konsentrasi baik) yaitu sebesar 0.138

yang berarti tingkat hubungan antar kedua dimensi ini dinilai sangat rendah. Untuk itu disarankan kepada pimpinan atau komandan koramil agar dapat meningkatkannya dengan cara memberikan bimbingan mental atau psikologis melalui kegiatan keagamaan atau dalam bentuk kesenangan seperti rekreasi bersama dan *family gathering*.

4. Kinerja prajurit merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Guna lebih mengoptimalkan kinerja prajurit disarankan agar diberikan pelatihan teritorial secara berkala dalam rangka memelihara dan meningkatkan ketrampilan prajurit di bidang teritorial. Selain itu, perlu dipertimbangkan promosi karir Prajurit Babinsa yang disesuaikan dengan prestasinya dalam melaksanakan tupoksi Komando Teritorial.
5. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian harus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja prajurit Koramil 02/Batu Ceper Tangerang, disarankan agar menggunakan variabel lain sebagai pembanding dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan menggunakan teori yang ada.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ali, Sobia and Yasir Aftab Farooqi, *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, Vol. 5, No. 8, August 2014.

Arakal, Tessler, *Trends and Challenges in Global Business Management*,

ISBN 978-93- 82338-84-0  
© 2013.

- Ardiyani, Nurul Ana, Rini Nugrahaeni, *Diponegoro Journal of Management Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017*.
- Astuti, Putri Yuni, *JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017*.
- Awan, Abdul Ghafoo, *European Journal of Business and Management, Vol.7, No.1, 2015*.
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini, *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang / Vol. 3, No.1, Oktober 2015*.
- Chandra, Riny, *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.6, No.1, Mei 2017 ISSN 2252- 844X*.
- Davis, Keith, & Newstrom, John W. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.
- Erawati, Andi Hartini, *Jurnal Economix Volume 3 Nomor 1 Juni 2015*.
- Irawan Andi, M. Syamsul Maarif, dan M. Joko Affandi (2015). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) Vol. 1 No. 1 Agustus 2015*
- Jain, Ruchi, *International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 1, January 2014*.
- Jayaweera, Thushel; *International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3; 2015*.
- Khaled Al-Omari and Haneen Okasheh, *International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017)*.
- Lankeshwara P, *International*

*Journal of  
Multidisciplinary Studies  
(IJMS); Volume 3, Issue 1,  
2016.*

Logahan, Jerry M., *BINUS BUSINESS  
REVIEW Vol. 3 No. 1 Mei 2012.*

Lukiyana dan Firman Davi Firdaus,  
*Bijak Majalah Ilmiah  
Institut STIAMI. Volume  
14, No. 02, September  
2017; ISSN 1411-0830.*

Mæstad, Ottar, *Journal of Health  
Economics 29 (2010) 686–698.*

Malik, M. Imran, *African Journal of  
Business Management Vol. 5; 28  
December 2011.*

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010).  
*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.*  
Refika Aditama. Bandung.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manuaba. 2010. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Massoudi, Aram Hanna, *Journal of Business and Management, Volume 19, Issue 1. Ver. III (Jan. 2017)*.
- Mathews, Christopher, *International Journal of Science and Research (IJSR); Volume 5 Issue 4, April 2016; ISSN 2319-7064*.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson. (2008). *Human Resource Management*. Thomson South-Western. New York.
- Mercubuana, *Buku Bimbingan dan Penyusunan Tesis*, Edisi 12, 2017, Jakarta.
- Moulana, Ferry, Bambang Swasto Sunuharyo, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 44 No.1 Maret 2017*.
- Muhammad, Arni. (2017). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2010). *Stress dan keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2010). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Omolayo, Benjamin O. *International Journal of Humanities and Social Science; Vol. 3 No. 15; August 2013*.
- Permarupan, P. Yukthamarani, *Procedia - Social and Behavioral Sciences 107 (2013)*.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2011). *Performance Appraisal*. Rajawali Pres. Jakarta.
- Robbins. Stephent. (2009). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika. Erlangga. Jakarta.
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal Of Management And Business Review, jilid, 16, 87-109*.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen and Bisnis, 2(1), 53-70*.
- Saluy, A. B., & Wibowo, C. The Influence of Motivation and Competency to Performance of Civil Servants and the Effect of Working Satisfaction in the Directorate Environment of TNI Laws. *Scholars Journal of Economics, Business and Management, Jun, 2018; 5(6): 454-464*.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sahin, Hande and Semra Akar Sahingoz; *American International Journal of Social Science, Vol. 2 No. 3; May 2013*.
- Samson, Gitahi Njenga, *International Journal of Managerial Studies and*

- Research (IJMSR)*  
*Volume 3, Issue 12,*  
*December*  
*2015.*
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- . (2013). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Setiawan, Kiki Cahaya, *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 1 (2015)*.
- Shabbir, Benish, *Journal of Accounting & Marketing; Volume 6 • Issue 1 • 2017*.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soetjipto, Budi W. (2010). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori,*

*Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.

Sutarto. (2006). *Dasar-Dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Tantowi, Ridwan, *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 02 No. 02, Juli 2016.

- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press. Solo
- Tika, Moh. Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tjiabrata, Fernando Reinhard, Jurnal EMBA; Vol.5 No.2 Juni 2017; ISSN 2303-1174. Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wijaya, Hendry, *JURNAL Ecoment Global; Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017; ISSN: 2540-816X*.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yee Poh Li; *International Journal of Accounting & Business Management, Vol. 5 (No.1), April 2017*.
- Zulkarnain Ade Ardian; Tajuddin Pogo; *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol 3 (No. 1), 2019*.