

Analisis Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jayasegar Berkat Mandiri Sunter

Muhamad Hafitz¹, Lukman Hakim², Iwan Supriyanto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bina Sarana Informatika

Corresponding author : hafitzmuhamad@gmail.com

Abstract

The success of a company cannot be separated from its existence and the influence of human resources in it. Human resources can be interpreted as the integrated ability of the mind and physical power possessed by an individual. In a company, employees are one of the most important elements, because without the role of employees the company will not run, even though various factors needed are available. This study aims to determine the workload and work environment on employee performance at PT Jayasegar Berkat Mandiri Sunter. The sample in this study were employees who work at PT Jayasegar Berkat Mandiri Sunter. The method used in this study is the associative quantitative method by conducting multiple linear regression analysis tests. This research was conducted using a quantitative method. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression using the Spss. Workload partially does not affect employee performance, Work Environment partially has a significant effect on employee performance. Workload and Work Environment simultaneously affect employee performance. Workload and Work Environment can explain Employee Performance by 95%.

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting, karena tanpa peran karyawan perusahaan tidak akan berjalan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jayasegar Berkat Mandiri Sunter. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni karyawan yang bekerja pada PT Jayasegar Berkat Mandiri Sunter. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif asosiatif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program spss. Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 95%

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Introduction

Pada zaman modern saat ini, seluruh organisasi diharuskan untuk mendapatkan keunggulan tersendiri guna mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Salah satu cara untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah dengan memanfaatkan secara optimal berbagai sumber daya yang dimiliki, termasuk

sumber daya manusia. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang pekerja baik dari segi kualitas, maupun kuantitas dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Beban kerja merupakan sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi selama waktu yang ditentukan. Jumlah tugas dan tanggung jawab yang diserahkan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai tidak cukup maksimal dikarenakan karyawan memiliki keterbatasan untuk menyelesaikan tugas (Sally et al., 2022).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan mampu mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya (Saefullah et al., 2022). Pada dasarnya lingkungan kerja terdiri atas dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang terdiri atas unsur-unsur yang berada di area kerja seperti, pencahayaan, temperatur, kelembaban, warna, kebersihan, kebisingan, dan getaran. Unsur tersebut harus menimbulkan rasa aman dan tentram sehingga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam praktiknya, ketidakseimbangan beban kerja sering kali menjadi pemicu munculnya stres kerja yang berdampak pada penurunan semangat dan produktivitas karyawan. Beban kerja yang berlebihan tanpa diimbangi dengan dukungan lingkungan kerja yang memadai dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Kondisi tersebut dalam jangka panjang berpotensi menurunkan loyalitas karyawan serta meningkatkan tingkat absensi dan turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi tugas serta menciptakan sistem kerja yang adil dan terstruktur.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Misalnya, pencahayaan yang kurang memadai, suhu ruangan yang tidak stabil, atau tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi kerja. Demikian pula hubungan interpersonal yang kurang harmonis atau komunikasi yang tidak efektif dapat menghambat koordinasi antarbagian. Kondisi tersebut secara tidak langsung dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Dengan demikian, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada judul: "Analisa Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jayasegar Berkat Mandiri." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Literature Review

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara konseptual, kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena mencerminkan tingkat kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa ahli menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Model ini dikenal sebagai pendekatan AMO (Ability–Motivation–Opportunity), yang menjelaskan bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja optimal apabila memiliki kompetensi yang memadai, motivasi kerja yang tinggi, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kinerja bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem dan kebijakan organisasi. Indikator kinerja karyawan umumnya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan komitmen terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat bersifat fisik maupun mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan aktivitas yang membutuhkan tenaga atau energi tubuh, sedangkan beban kerja mental berkaitan dengan proses berpikir, konsentrasi, dan pengambilan keputusan.

Secara teoritis, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres kerja (job stress) yang berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan kebosanan (boreout) yang berpotensi menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, konsep beban kerja ideal adalah beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas serta kompetensi karyawan.

Dalam literatur manajemen, beban kerja sering dikaitkan dengan teori *Job Demand–Resources* (JD-R). Teori ini menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*), termasuk beban kerja, dapat menguras energi karyawan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya (*resources*) yang memadai, seperti dukungan sosial, fasilitas kerja, dan kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat kinerja dan kesejahteraan karyawan. Indikator beban kerja dalam penelitian umumnya mencakup target pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, waktu penyelesaian pekerjaan, serta jumlah tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruangan kerja seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, tata ruang, tingkat kebisingan, dan

keselamatan kerja. Kondisi fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi kerja sehingga mendukung peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti komunikasi antarpegawai, hubungan atasan dan bawahan, budaya organisasi, suasana kerja, serta sistem kepemimpinan. Lingkungan kerja nonfisik yang harmonis dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dalam perspektif teori perilaku organisasi, lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja (job satisfaction), yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat memicu konflik, stres, dan penurunan produktivitas. Indikator lingkungan kerja biasanya mencakup kenyamanan tempat kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi organisasi, serta dukungan manajemen.

4. Hubungan Antarvariabel

Secara konseptual, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi tingkat stres dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi faktor pendukung yang memperkuat kinerja, meskipun beban kerja relatif tinggi.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif tergantung pada tingkat proporsionalitasnya. Demikian pula, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.

Berdasarkan kajian literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menguji secara empiris pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT Jayasegar Berkat Mandiri.

Research Methods

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik, sehingga hasil penelitian dapat diukur, dianalisis, dan diinterpretasikan secara sistematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jayasegar Berkat Mandiri Sunter. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus (total sampling), mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu sebanyak 52 karyawan, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data yang terkumpul diuji terlebih

dahulu melalui uji kualitas data, yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya.

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Adapun uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu, serta uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) guna memperoleh hasil analisis yang akurat dan sistematis.

Result and Discussions

1. Result

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
X1.1 Pearson Correlation	1	.886**	.868**	.924**	.899**	.901**	.872**	.843**	.834**	.897**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2 Pearson Correlation	.886**	1	.930**	.892**	.941**	.926**	.963**	.905**	.903**	.914**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3 Pearson Correlation	.868**	.930**	1	.899**	.912**	.907**	.918**	.926**	.894**	.883**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4 Pearson Correlation	.924**	.892**	.899**	1	.907**	.940**	.893**	.859**	.894**	.923**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.899**	.941**	.912**	.907**	1	.921**	.920**	.906**	.885**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.901**	.926**	.907**	.940**	.921**	1	.936**	.907**	.897**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.872**	.963**	.918**	.893**	.920**	.936**	1	.893**	.941**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.843**	.905**	.926**	.859**	.906**	.907**	.893**	1	.857**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.9	Pearson Correlation	.834**	.903**	.894**	.894**	.885**	.897**	.941**	.857**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.10	Pearson Correlation	.897**	.914**	.883**	.923**	.941**	.924**	.924**	.871**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah Penulis 2025

Tabel 2. Hasil Uji validitas Variabel Lingkungan Kerja
Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1	Pearson Correlation	1	.964**	.902**	.919**	.879**	.889**	.874**	.876**	.879**	.956**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.964**	1	.925**	.922**	.903**	.894**	.887**	.879**	.884**	.945**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.902**	.925**	1	.882**	.930**	.921**	.888**	.879**	.844**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.919**	.922**	.882**	1	.893**	.886**	.916**	.906**	.854**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.879**	.903**	.930**	.893**	1	.931**	.936**	.923**	.880**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.6	Pearson Correlation	.889**	.894**	.921**	.886**	.931**	1	.924**	.919**	.906**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.7	Pearson Correlation	.874**	.887**	.888**	.916**	.936**	.924**	1	.964**	.890**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.8	Pearson Correlation	.876**	.879**	.879**	.906**	.923**	.919**	.964**	1	.920**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.9	Pearson Correlation	.879**	.884**	.844**	.854**	.880**	.906**	.890**	.920**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.10	Pearson Correlation	.956**	.945**	.918**	.907**	.887**	.900**	.875**	.854**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah Penulis 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y1	Pearson Correlation	1	.941**	.933**	.872**	.944**	.927**	.918**	.912**	.902**	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.941**	1	.919**	.860**	.950**	.890**	.972**	.944**	.956**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.933**	.919**	1	.902**	.948**	.956**	.916**	.969**	.909**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.872**	.860**	.902**	1	.891**	.913**	.879**	.890**	.879**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.944**	.950**	.948**	.891**	1	.906**	.944**	.935**	.936**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation	.927**	.890**	.956**	.913**	.906**	1	.891**	.949**	.883**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y7	Pearson Correlation	.918**	.972**	.916**	.879**	.944**	.891**	1	.940**	.986**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y8	Pearson Correlation	.912**	.944**	.969**	.890**	.935**	.949**	.940**	1	.932**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y9	Pearson Correlation	.902**	.956**	.909**	.879**	.936**	.883**	.986**	.932**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y10	Pearson Correlation	.920**	.890**	.952**	.930**	.908**	.949**	.887**	.928**	.883**	1
	Sig. (2-tailed)										
	N										

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas terhadap item pernyataan yang berhubungan dengan Beban Kerja (X1), Diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi (0,0000) lebih kecil dari batas validitas (0,05). Lingkungan Kerja (X2), Diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi (0,0000) lebih kecil dari batas validitas. Dan Kinerja Karyawan (Y) Diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi (0,0000) lebih kecil dari batas validitas.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.996	30

Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan variabel memperoleh nilai Cronbach's alpha melebihi 0,60. Maka keseluruhan item variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77745543
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.063
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan hasil pada gambar diatas, diketahui nilai (Asymp sig) 0,052 > 0,05 maka kesimpulan yakni jika hasil nilai pengujian normalitas dengan memanfaatkan one sample kolmogorov smirnov test memperoleh distribusi yang normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.304	1.379		3.847	.000		
	LINGKUNGAN KERJA	1.098	.147	1.182	7.490	.000	.034	9.032
	BEBAN KERJA	-.182	.139	-.208	-1.315	.194	.034	9.032

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, menunjukan bahwa angka tolerance dari setiap variabel independen beban kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) ialah $0,034 < 10$ sedangkan, angka variance inflation factor adalah $9,032 > 0,1$. Maka dapat diindikasikan bahwasannya dalam model regresi ini tidak mendapatkan permasalahan multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.268	.719		1.765	.084
	LINGKUNGAN KERJA	.036	.076	.359	.468	.642
	BEBAN KERJA	-.034	.072	-.364	-.474	.638

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan tabel diatas, pada kotak *coefficients* ditunjukan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu Beban kerja memiliki nilai ($0,638 > 0,05$) Dan Lingkungan Kerja memiliki nilai ($0,642 > 0,05$) dan semuanya lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.304	1.379		3.847	.000
	LINGKUNGAN KERJA	1.098	.147	1.182	7.490	.000
	BEBAN KERJA	-.182	.139	-.208	-1.315	.194

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikan variabel Beban Kerja (X1) sebesar $0,194 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1)

tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan, diketahui nilai probabilitas variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,00 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3672.796	2	1836.398	558.464	.000 ^b
	Residual	161.127	49	3.288		
	Total	3833.923	51			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai probabilitas signifikan variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,00 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.956	1.813

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan gambar di atas, nilai koefisien determinasi (R²) ditunjukkan oleh nilai R-Squared sebesar 0,958 atau 95%. Ini berarti keseluruhan variabel independen pada penelitian yaitu variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 95%, sedangkan sisanya sebanyak 5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijabarkan pada penelitian ini.

2. Discussions

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jayasegar Berkat Mandiri Sunter. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang diterima karyawan belum menjadi faktor utama dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja. Secara teoritis, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan produktivitas. Namun, dalam konteks penelitian ini, kemungkinan beban kerja yang diberikan masih dalam batas wajar dan sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga tidak memberikan dampak

signifikan terhadap hasil kerja. Selain itu, adanya pengalaman kerja, pembagian tugas yang relatif merata, serta kemampuan adaptasi karyawan dapat menjadi faktor yang membantu mereka tetap mempertahankan kinerja meskipun menghadapi beban kerja tertentu.

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui perspektif teori Job Demand–Resources (JD-R), yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan (job demands) seperti beban kerja tidak selalu berdampak negatif apabila diimbangi dengan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai. Jika perusahaan menyediakan dukungan yang cukup, seperti fasilitas kerja, arahan yang jelas, serta kerja sama tim yang baik, maka beban kerja tidak secara langsung menurunkan kinerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini, beban kerja bukanlah variabel yang secara dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Sebaliknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang stabil, serta kebersihan area kerja dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik yang harmonis seperti komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang baik, serta dukungan atasan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang positif juga mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat mengoptimalkan potensi dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan beban kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Meskipun beban kerja secara individu tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan lingkungan kerja, keduanya memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang seimbang perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa manajemen PT Jayasegar Berkat Mandiri Sunter perlu lebih memfokuskan perhatian pada penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Selain itu, evaluasi terhadap distribusi beban kerja tetap perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan. Dengan pengelolaan yang tepat terhadap kedua faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial beban kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya beban kerja yang diterima karyawan belum tentu secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja. Kondisi ini dapat mengindikasikan bahwa beban kerja yang ada masih berada dalam batas kemampuan karyawan atau telah terdistribusi secara relatif proporsional, sehingga tidak menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja.
2. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jayasegar Berkas Mandiri Sunter. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja secara individu tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan lingkungan kerja, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja yang seimbang serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

References

- Amrullah. (2024). *Dampak Beban Kerja , Disiplin Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Biro Organisasi Setda Provinsi Sulawesi Selatan)*. 7(4), 595–602.
- Annisa Nurhandayani. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban*. 1.
- Ardhani, Sylvia, & Sitio. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 237–250.
- Chairunnisah, & Mataram. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. disiplin
- Covid-, D. I. M., Yulianto, H., Suryadi, D. F., & Akbar, Z. (2020). *Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Covid-19*. 317–326.
- Dendeng, Adolfina, & Uhing. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 21–30.
- DR. Macmed Tun Ganyang. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Enny Windyaningrum. (2020). *MONOGRAF Peran Semangat Karyawan Untuk Merubah Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional: dampak pada kinerja*.

Hikmawati. (2020). *Buku Metodologi Penelitian*.

Irfan, H., & Rizana, D. (2024). Pengaruh Job Burnout, Role Conflict, dan Abusive Leadership Terhadap Perilaku Karyawan di Bank Swasta . *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 142–149. <https://doi.org/10.65255/jibma.v2i2.37>

Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). *PT MATAHARI DEPARTMENT STO RE Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI Oleh : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Matahari Department Store tbk Brilyan Plaza Kendari . Untuk mencapai tujuan tersebut dig. 72–85*.

Kambuno, R., Simega, B., & Dewi, R. (2024). *Dampak Beban Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia*. 3(1), 130–138.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjal_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf

Mahmudah Enny Widyaningrum. (2020). *Buku referensi kinerja pada perusahaan multi nasional*.

Manalu, H. (2020). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. IV(2), 140–147.

Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI*.

Muhamad Ali Nurdin, Erislan, S. R. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). 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_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Muhammad Rendi Santoso Dan Sri Widodo. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>

Nur Fadila Rosida. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya.

Nur, M., Musa, D., & Surijadi, H. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*

Panjaitan, M. (2023). MANAJEMEN KINERJA (Perspektif Balaced Scorecard). In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). 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_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.*

Rashid, F. (2022). *Buku Metode penelitian Fathor Rasyid.*

Rasya, Suhaila, bagus handoko, ezzah nahrisah. (2024). *Dampak beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai honorer.* 04(01), 1–10.

Saefullah, M., Magister, P., Univesitas, M., Bangsa, B., & Performance, E. (2022). *Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi 1,2.* 15(2), 481–491.

Sally, V., Wahyu, N., Ekonomi, F., Islam, U., Sumatra, N., & Medan, K. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan.* 6(2), 2788–2797.

Sari, A. (2023). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian.*

Sari, A. P. (2022). *Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta.* 2(1), 1–13.

Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara.* *Productivity*, 2(5), 370–377.

Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). *Kerangka berfikir penelitian kuantitatif.* *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.

Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan (Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja).*