

## Analisis Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Festival Suara Indonesia Jakarta Selatan

Muhammad Maulana<sup>1</sup>, Lukman Hakim<sup>2</sup>, Iwan Supriyanto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Corresponding author : <sup>1</sup>[maulana31k@gmail.com](mailto:maulana31k@gmail.com), <sup>2</sup>[lukman.lmh@bsi.ac.id](mailto:lukman.lmh@bsi.ac.id), <sup>3</sup>[iwan.isp@bsi.ac.id](mailto:iwan.isp@bsi.ac.id)

### Abstract

*In today's highly competitive business environment, employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals. This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee performance at PT. Festival Suara Indonesia Jakarta Selatan. The research applied a quantitative approach using a survey method. Data were collected from 34 employees through questionnaires and analyzed using SPSS version 27. The analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression. The results show that both workload (X1) and work environment (X2) partially have a significant impact on employee performance (Y), as indicated by the t-value of workload  $2.999 > t\text{-table } 2.040$  with a significance of  $0.005 < 0.05$ , and the t-value of work environment  $2.356 > t\text{-table } 2.040$  with a significance of  $0.025 < 0.05$ . Simultaneously, both variables significantly influence employee performance, proven by the F-value of  $27.030 > F\text{-table } 3.30$  and a significance of  $0.001 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.636 indicates that 63.6% of the variation in employee performance is explained by workload and work environment.*

**Keywords:** Workload, Work Environment, Employee Performance.

### Abstrak

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Festival Suara Indonesia Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 34 karyawan, dan data diolah menggunakan SPSS versi 27. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang dibuktikan dengan nilai t hitung beban kerja sebesar  $2,999 > t \text{ tabel } 2,040$ , dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki t hitung  $2,356 > t \text{ tabel } 2,040$ , dengan signifikansi  $0,025 < 0,05$ . Secara simultan, kedua variabel juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh F hitung sebesar  $27,030 > F \text{ tabel } 3,30$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,636 menunjukkan bahwa 63,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja.

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

### Introduction

Masa sekarang ini, rivalitas antar perusahaan pada dunia kerja semakin meningkat. Sumber Daya Manusia atau SDM jadi bagian yang krusial untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Keunggulan perusahaan sekarang ini tidak semata-mata hanya ditentukan oleh pemakaian teknologi atau finansialnya saja, namun juga oleh kualitas dan hasil kerja dari para karyawannya. Karyawan yang menjalankan tugas-

tugas harian memiliki sumbangsih besar dalam pencapaian tujuan perusahaan (Azhari & Supriyatin, 2020). Sebab itu, pengaturan sumber daya perusahaan berupa manusia selaku tenaga kerja, harus mampu menciptakan situasi kerja yang mendukung untuk karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal. Kinerja karyawan menjadi ukuran utama yang menunjukkan seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan. Tingkat produktivitas karyawan yang baik tidak hanya membantu pencapaian target perusahaan, namun juga menjadi bukti bahwa sistem kerja dalam perusahaan berjalan dengan baik. Ada banyak hal yang memengaruhi kinerja seseorang, dari pribadi karyawan itu sendiri sekalipun dari lingkungan sekitarnya. Permasalahan mengenai beban kerja dan juga lingkungan kerja adalah dua faktor yang sering dikaitkan dengan hasil kerja seorang karyawan. (Adhistry et al., 2022)

Dalam sebuah studi kuantitatif pada PT Fauzan Putra Perkasa, lingkungan kerja dan beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa suasana tempat kerja yang kondusif disertai beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkat kinerja SDM secara komprehensif (Paradipta & Winarno, 2023). Selain itu, di PT Adhi Karya ditemukan bahwa proporsi beban kerja yang tinggi secara positif memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, dengan beban kerja menjelaskan sekitar 74,8% variasi kinerja karyawan, yang mempertegas pentingnya penyesuaian beban tugas sebagai strategi manajerial (Siahaan & Wahyudi, 2025). Temuan-temuan ini mengindikasikan ketidakseimbangan beban kerja dan lingkungan kerja berpotensi menjadi penghambat utama kinerja. Oleh karena itu, pengeksplorasian lebih dalam tentang dinamika beban kerja dan kualitas lingkungan kerja dinilai diperlukan.

Beban kerja seorang karyawan dipahami oleh masyarakat umum sebagai jumlah tugas dan juga tanggung jawab yang patut dirampungkan oleh karyawan pada masa waktu yang telah ditentukan, yang bisa berdampak kepada kondisi fisik dan mental mereka. Beban kerja yang amat berat dan tidak disesuaikan dengan kesanggupan karyawan bisa menyebabkan lelah, stres, bahkan gangguan kesehatan yang membuat kinerja menjadi menurun. Namun jika beban kerja terlalu ringan, hal ini justru bisa membuat karyawan merasa bosan dan kurang termotivasi sehingga tingkat produktivitasnya pun menurun (Arif & Prahiawan, 2024). Karenanya, penting bagi perusahaan untuk menyesuaikan beban kerja dengan kesanggupan masing-masing karyawan agar hasil kerja tetap optimal. Beban kerja juga dapat berubah-ubah tergantung pada jenis pekerjaan, waktu pelaksanaan, dan tekanan dari target perusahaan. Selain itu, cara karyawan mengatur waktu dan menetapkan prioritas juga ikut memengaruhi bagaimana mereka merasakan beban kerja. Perusahaan yang mampu membagi beban kerja secara adil dan sesuai akan lebih mudah menjaga kinerja karyawannya agar tetap stabil. Maka dari itu, diperlukan penelitian yang melihat sejauh mana beban kerja berdampak langsung terhadap hasil kerja para karyawan.

Tidak hanya beban kerja, permasalahan lain yaitu lingkungan kerja juga berdampak terhadap kemauan dan hasil kerja seorang karyawan perusahaan. Yang dimaksud lingkungan kerja yaitu segala kondisi fisik serta nonfisik di kantor tempat seorang karyawan bekerja. Lingkungan kerja dengan rasa nyaman, kondusif, dan mendukung dapat menumbuhkan rasa betah dan juga senang bagi seorang karyawan, kemudian mereka bisa bekerja bersemangat dan produktif (Mudrika et al., 2021). Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung bisa menjadi sumber masalah seperti konflik dan turunnya kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman, baik secara fisik maupun emosional, biasanya akan bekerja lebih baik dibanding mereka yang merasa tertekan. Hubungan kerja yang baik antarkaryawan juga membantu dalam menyelesaikan pekerjaan bersama dengan lebih efektif. Dengan alasan tersebut, perusahaan patut memperhatikan situasi dan kondisi lingkungan kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan hasil kerja seorang karyawan. Studi yang membahas masalah hubungan antara lingkungan kerja dan hasil kerja seorang karyawan sangat penting agar

perusahaan bisa mengetahui bagaimana menciptakan suasana kerja yang terus bertumbuh ke arah yang makin positif.

Beban kerja serta lingkungan kerja saling berhubungan dan sama-sama berdampak terhadap hasil kerja karyawan. Pengaturan beban kerja seorang karyawan yang buruk dan keadaan lingkungan kerja yang tidak mumpuni bisa mengakibatkan tingkat produktivitasnya menurun (Hermawan, 2022). Karenanya, perlu ada pendekatan menyeluruh untuk melihat bagaimana kedua faktor ini saling memengaruhi dan berdampak pada hasil kerja. Di masa sekarang, pemahaman mengenai hal ini sangat penting agar perusahaan bisa menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Studi yang mampu menjelaskan peran masing-masing faktor ini akan sangat berguna bagi perusahaan dalam membuat kebijakan yang lebih tepat. Jika diteliti secara sistematis, hubungan antara beban kerja seorang karyawan, lingkungan kerja, dan hasil kerjanya bisa dipahami dengan jelas. Hal tersebut bisa menjadi dasar yang kuat bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan dalam sistem kerja mereka secara berkelanjutan.

Latar belakang dari studi ini muncul karena banyaknya tantangan dalam dunia kerja saat ini, terutama terkait dengan beban tugas dan perlunya suasana kerja yang mendukung. Karyawan bisa merasa tertekan karena beban kerja yang diterimanya tidak sesuai dengan kesanggupannya dan lingkungan tempat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya tidak mumpuni. Satu dari banyaknya pemicu menurunnya produktivitas karyawan adalah tekanan yang timbul dari tempat kerja (Balqist et al., 2023). PT. Festival Suara Indonesia Jakarta adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam pengurusan lisensi musik dan izin komersial penggunaan lagu. Perusahaan ini memiliki sistem kerja yang menuntut kecepatan, ketelitian, serta pemahaman hukum dan teknis dalam industri musik. Intensnya tuntutan kerja pada perusahaan ini memungkinkan karyawan merasa tertekan saat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Berlandaskan kepada latar belakang masalah yang penulis susun di atas, penulis mempertimbangkan untuk meneliti permasalahan mengenai beban seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kemudian lingkungan tempat karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya, serta hasil kerja karyawan tersebut pada skripsi yang berjudul "Analisis Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Festival Suara Indonesia Jakarta Selatan".

## **Research Methods**

Studi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang berfokus untuk mendapatkan kejelasan apakah variabel independen yaitu beban kerja dan juga lingkungan kerja baik dengan cara sendiri-sendiri maupun bersama-sama atau dengan kata lain simultan memberikan dampak kepada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Populasi studi ini mencakup seluruh karyawan PT. Festival Suara Indonesia Jakarta Selatan sejumlah 34 orang dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner tertutup menggunakan Google Formulir. Beban kerja dalam studi ini mencakup kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, sedangkan lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan sosial di tempat kerja. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap dan disiplin waktu serta absensi. Untuk menganalisis data pada studi ini digunakan aplikasi SPSS versi 27 dengan melakukan uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas serta uji multikolinearitas, kemudian barulah dilakukan uji regresi linear berganda.

Berdasarkan fokus studi dan variabel yang sudah ditentukan, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

### **Hipotesis 1**

Ha<sub>1</sub> : Beban kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Festival

Suara Indonesia Jakarta Selatan.

H0<sub>1</sub> : Beban kerja tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Festival Suara Indonesia Jakarta Selatan.

### Hipotesis 2

Ha<sub>2</sub> : Lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Festival Suara Indonesia Jakarta Selatan.

H0<sub>2</sub> : Lingkungan kerja tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Festival Suara Indonesia Jakarta Selatan.

### Hipotesis 3

Ha<sub>3</sub> : Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Festival Suara Indonesia Jakarta Selatan.

H0<sub>3</sub> : Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Festival Suara Indonesia Jakarta Selatan.

## Result and Discussions

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel              | Pernyataan | R Tabel | R Hitung | Kesimpulan |
|-----------------------|------------|---------|----------|------------|
| Beban Kerja (X1)      | 1          | 0,339   | 0,610    | Valid      |
|                       | 2          | 0,339   | 0,638    | Valid      |
|                       | 3          | 0,339   | 0,652    | Valid      |
|                       | 4          | 0,339   | 0,591    | Valid      |
|                       | 5          | 0,339   | 0,495    | Valid      |
|                       | 6          | 0,339   | 0,479    | Valid      |
|                       | 7          | 0,339   | 0,786    | Valid      |
|                       | 8          | 0,339   | 0,791    | Valid      |
|                       | 9          | 0,339   | 0,643    | Valid      |
|                       | 10         | 0,339   | 0,743    | Valid      |
| Lingkungan Kerja (X2) | 11         | 0,339   | 0,747    | Valid      |
|                       | 12         | 0,339   | 0,655    | Valid      |
|                       | 13         | 0,339   | 0,663    | Valid      |
|                       | 14         | 0,339   | 0,608    | Valid      |
|                       | 15         | 0,339   | 0,658    | Valid      |
|                       | 16         | 0,339   | 0,673    | Valid      |
|                       | 17         | 0,339   | 0,711    | Valid      |
|                       | 18         | 0,339   | 0,767    | Valid      |
|                       | 19         | 0,339   | 0,754    | Valid      |
|                       | 20         | 0,339   | 0,578    | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 21         | 0,339   | 0,869    | Valid      |
|                       | 22         | 0,339   | 0,691    | Valid      |
|                       | 23         | 0,339   | 0,843    | Valid      |
|                       | 24         | 0,339   | 0,741    | Valid      |
|                       | 25         | 0,339   | 0,805    | Valid      |
|                       | 26         | 0,339   | 0,788    | Valid      |

|  |    |       |       |       |
|--|----|-------|-------|-------|
|  | 27 | 0,339 | 0,774 | Valid |
|  | 28 | 0,339 | 0,734 | Valid |
|  | 29 | 0,339 | 0,410 | Valid |
|  | 30 | 0,339 | 0,615 | Valid |

Sumber: Peneliti, 2025.

Dari *output* statistik, semua butir pernyataan pada variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan seluruhnya memiliki nilai *r* hitung yang melebihi nilai *r* tabel (0,339), yang berarti bahwa semua *item* instrumen memenuhi kriteria validitas. Hal ini menunjukkan tiap-tiap pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur aspek yang dimaksud secara tepat.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel              | Nilai Minimum | Nilai Cronbach's Alpha | Kesimpulan |
|-----------------------|---------------|------------------------|------------|
| Beban Kerja (X1)      | 0,60          | 0,836                  | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,60          | 0,864                  | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0,60          | 0,897                  | Reliabel   |

Sumber: Peneliti, 2025.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel yang bernilai lebih besar dari nilai minimum yaitu 0,60. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dianggap reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                          |                         | Unstandardized Residual |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| N                                        |                         | 34                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    | .0000000                |
|                                          | Std. Deviation          | 3.18221868              |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                | .127                    |
|                                          | Positive                | .127                    |
|                                          | Negative                | -.075                   |
| Test Statistic                           |                         | .127                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         | .181                    |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup> | Sig.                    | .176                    |
|                                          | 99% Confidence Interval | Lower Bound             |
|                                          |                         | Upper Bound             |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: *Output* SPSS 27, data diolah 2025.

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov terhadap residual, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,176. Karena signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam studi ini mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan pada studi ini memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 4.379                       | 2.934      |                           | 1.492 | .146 |
|                           | Beban_Kerja      | -.031                       | .099       | -.082                     | -.312 | .757 |
|                           | Lingkungan_Kerja | -.013                       | .093       | -.036                     | -.136 | .893 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: *Output* SPSS 27, data diolah 2025.

Didasarkan *output* pengujian *Glejser* tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,757 untuk variabel beban kerja dan sebesar 0,893 untuk variabel lingkungan kerja. Kedua nilai tersebut melebihi ambang batas 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi bebas dari gangguan heteroskedastisitas. Karenanya, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan hasil analisis dapat ditafsirkan secara lebih akurat dan andal.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                           |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
| Model                     |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)       | 3.800                       | 5.203      |                           | .730  | .471 |                         |       |
|                           | Beban_Kerja      | .526                        | .175       | .479                      | 2.999 | .005 | .461                    | 2.170 |
|                           | Lingkungan_Kerja | .390                        | .166       | .376                      | 2.356 | .025 | .461                    | 2.170 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: *Output* SPSS 27, data diolah 2025.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,461, dan nilai VIF untuk kedua variabel tersebut sebesar 2,170. Karena kedua indikator ini memenuhi kriteria pengujian, maka bisa ditetapkan tidak ada multikolinearitas pada model regresi. Dengan terpenuhinya asumsi ini, model yang digunakan dinyatakan layak untuk melanjutkan ke tahap analisis regresi linier berganda, karena tidak ada interdependensi yang berlebihan di antara variabel-variabel bebas yang digunakan.



**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 3.800                       | 5.203      |                           | .730  | .471 |
|       | Beban_Kerja      | .526                        | .175       | .479                      | 2.999 | .005 |
|       | Lingkungan_Kerja | .390                        | .166       | .376                      | 2.356 | .025 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: *Output SPSS 27*, data diolah 2025.

Dari hasil pengolahan data, diketahui konstanta sebesar 3,800 menunjukkan bahwa jika beban kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan berada pada nilai 3,800.

Kedua variabel independen yakni beban kerja dan lingkungan kerja, secara umum menunjukkan hubungan positif terhadap peningkatan hasil kerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar 0,526, yang berarti apabila pengaturan beban kerja seorang karyawan meningkat satu satuan, maka hasil kerja karyawan diprediksi akan meningkat sebesar 0,526 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja berada dalam kondisi tetap. Artinya, semakin baik penyesuaian beban kerja seorang karyawan, maka hasil kerja yang dihasilkan akan semakin optimal.

Sementara itu, koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,390. Angka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam persepsi terhadap lingkungan tempat karyawan bekerja, akan berimplikasi pada peningkatan skor hasil kerja karyawan sebesar 0,390 satuan, dengan asumsi variabel beban kerja tetap konstan. Temuan ini mencerminkan bahwa kondisi kerja yang mumpuni berperan dalam mendorong capaian kerja karyawan yang lebih optimal.

**Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 3.800                       | 5.203      |                           | .730  | .471 |
|       | Beban_Kerja      | .526                        | .175       | .479                      | 2.999 | .005 |
|       | Lingkungan_Kerja | .390                        | .166       | .376                      | 2.356 | .025 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: *Output SPSS 27*, data diolah 2025.

Hasil uji t pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 2,999, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Karena nilai t hitung melebihi nilai t tabel ( $2,999 > 2,040$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ), maka hipotesis alternatif (H<sub>a1</sub>) diterima dan hipotesis nol (H<sub>01</sub>) ditolak. Ini berarti bahwa variabel beban kerja secara bermakna memberikan dampak kepada kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,356 dan signifikansi 0,025. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel ( $2,356 > 2,040$ ) dan signifikansi kurang dari 0,05, maka H<sub>a2</sub> diterima dan H<sub>02</sub> ditolak. Ini menegaskan lingkungan kerja juga memberikan dampak yang bermakna kepada kinerja karyawan.

**Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 582.766        | 2  | 291.383     | 27.030 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 334.175        | 31 | 10.780      |        |                    |
|       | Total      | 916.941        | 33 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Beban\_Kerja

 Sumber: *Output SPSS 27, data diolah 2025.*

Berdasarkan hasil pengolahan data, Nilai F hitung yang didapatkan dari output SPSS adalah sebesar 27,030 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel ( $27,030 > 3,30$ ) dan nilai signifikansi jauh lebih kecil daripada 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, kedua variabel bebas secara simultan memberi dampak yang bermakna kepada variabel kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .797 <sup>a</sup> | .636     | .612              | 3.283                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Beban\_Kerja

 Sumber: *Output SPSS 27, data diolah 2025.*

Berdasarkan hasil *output SPSS*, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,636. Ini berarti bahwa 63,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan, sementara 36,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini seperti motivasi individu, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, atau karakteristik pribadi karyawan. Nilai *R Square* tersebut menunjukkan bahwa model memiliki daya penjelasan dampak yang cukup kuat.

## Conclusion

Berdasarkan hasil pengolahan data yang sudah dilaksanakan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja memberikan dampak yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Uji t memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,999 melampaui nilai t tabel 2,040. Ini mengindikasikan bahwa secara parsial, beban kerja berkontribusi secara nyata dalam menentukan peningkatan atau penurunan performa kerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja juga berdampak secara bermakna kepada kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,025 berada di bawah ambang batas 0,05, dengan nilai t hitung sebesar 2,356 yang melebihi t tabel sebesar 2,040. Hal ini memperkuat persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang kondusif berdampak langsung terhadap capaian kinerja mereka.



3. Secara simultan, kedua variabel beban kerja dan lingkungan kerja juga memberikan dampak yang bermakna kepada kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji F, di mana nilai F hitung sebesar 27,030 lebih tinggi dari F tabel sebesar 3,30, dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 jauh lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,636 menunjukkan bahwa 63,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama, sedangkan 36,4% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada model studi ini

## References

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 4, 134. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Arif, R., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Dunia Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis BAJA*, 06(1), 23. <https://www.lppm-unbaja.ac.id/ejournal/index.php/jmb/article/view/3049>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 2. <https://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3075>
- Balgist, J., Ramdan, A. M., & Nurmala, R. (2023). Dampak Tekanan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Toxic Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(2), 52. <https://ejournalwiraraja.com/index.php/FEB/article/view/2608>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Mudrika, A. H., Simanjuntak, D. C. Y., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmara. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 53–65. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/2061>
- Paradipta, Z. Z. A. C. R., & Winarno, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif Kata kunci. *JIIP (Jurnal Ilmu Pendidikan)*, 6272. <https://www.jiip.stkipyapisdampu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/2137>
- Siahaan, B. A. S., & Wahyudi, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adhi Karya. *JIABIS: Jurnal Administrasi Bisnis Dan Ilmu Sosial*. <https://journal.uir.ac.id/index.php/jiabis/article/view/23658>