

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INSPIRASI SOLUSI KREATIF

Jastin Natal Lanes¹, Roy Irawan², Yandri Ahmad Rifandi³

Universitas Bina Sarana Informatika

Email: justineenatall@gmail.com¹, roy.ryi@bsi.ac.id², yandri.yam@bsi.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Solusi Kreatif. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 40 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 27 melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Solusi Kreatif.

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

Abstract – This study aims to analyze the effect of the work environment and workload on employee performance at PT Inspirasi Solusi Kreatif. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 40 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires that had passed validity and reliability tests. Data analysis was conducted using SPSS version 27, including classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Workload also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the work environment and workload simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Inspirasi Solusi Kreatif.

Keywords: Work Environment, Workload, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki keunggulan dari sisi teknologi, modal, maupun strategi pemasaran, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Kinerja karyawan menjadi indikator utama yang mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin besar peluang perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta daya saing di tengah perkembangan dunia usaha yang terus berubah.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Dua faktor yang sering menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah lingkungan kerja dan beban kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas. Di sisi lain, beban kerja juga menjadi faktor yang menentukan kualitas hasil kerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dapat mendorong peningkatan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, dan menurunkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

PT Inspirasi Solusi Kreatif merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, kreativitas, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan menghadapi tantangan untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan agar tetap optimal. Perbedaan kondisi lingkungan kerja maupun pembagian beban kerja yang diterima oleh masing-masing karyawan diduga menjadi faktor yang memengaruhi tingkat pencapaian kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor tersebut sebagai dasar dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Sementara itu, hasil penelitian mengenai beban kerja masih menunjukkan perbedaan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja akibat meningkatnya tekanan kerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai justru mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya ruang untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Solusi Kreatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta pembagian beban kerja yang lebih proporsional sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja, mengurangi produktivitas, bahkan menimbulkan stres yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa nyaman bagi seluruh karyawan agar produktivitas kerja dapat terus meningkat.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, dan dukungan dari pimpinan. Kedua aspek tersebut saling melengkapi dalam membentuk suasana kerja yang efektif dan produktif.

Secara umum, lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, tata ruang, tingkat kebisingan, dan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan dan bawahan, komunikasi, kerja sama tim, serta budaya organisasi. Apabila kedua aspek tersebut dikelola dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Pembagian beban kerja yang proporsional menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Menurut (Nurhandayani, 2022), beban kerja merupakan proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan indikator yang telah ditentukan. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga menyangkut tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan waktu, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Beban kerja terdiri atas dua dimensi utama, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik berkaitan dengan aktivitas yang membutuhkan tenaga, sedangkan beban kerja psikologis berkaitan dengan konsentrasi, tekanan kerja, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan. Pengelolaan beban kerja yang seimbang diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi risiko stres kerja pada karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Tingkat kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin tinggi pula produktivitas dan daya saing perusahaan.

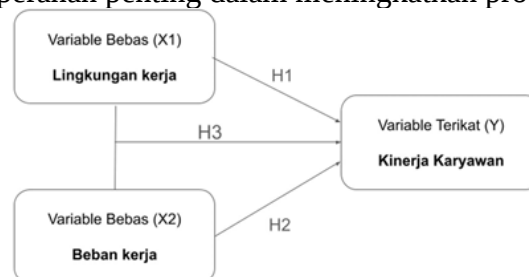
Menurut Robbins, kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kelima indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan target perusahaan.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja. Lingkungan kerja yang nyaman diperkirakan mampu meningkatkan motivasi dan

semangat kerja, sedangkan pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Inspirasi Solusi Kreatif.

4. Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaeni & Ariandi, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Firjatulla Jodie et al., 2023) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian (Yang Santoso Devina Marcella & Rijanti Tristiana, 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.



Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis untuk diuji demi mencapai tujuan penelitian:

1. H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3: Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Definisi Variabel Operasional

Definisi Variabel	Indikator	Item
(Rada et al., 2024)	1. lingkungan kerja fisik (physical working environment)	1. Warna Dinding di ruangan kerja membuat nyaman
	2. lingkungan kerja non fisik (Non phisical warking environment).	2. Warna ruangan kerja membuat saya lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan
		3. Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah baik
(Armansyah, 2024)	1. Udara tempat kerja	4. Suhu udara di tempat kerja saya sudah baik
	2. Warna dinding ruangan kerja	5. Pencahayaan di ruang kerja saya sudah baik
	3. Udara tempat bekerja	6. Cahaya di ruang kerja tidak mengganggu kerja saya
	4. Pencahayaan di ruangan kerja	7. Suara bising ruangan kerja
	3. 5. Suara dan kebisingan di lingkugan kerja	8. Suara di sekitar tidak mengganggu konsentrasi kera
		9. Atasan saya memberikan arahan yang jelas
		10. Atasan saya bersikap terbuka terhadap masukan
		11. Hubungan kerja saya baik

		dengan rekan kerja 12. Rekan kerja saya bersedia membantu apabila mengalami kesulitan 13. Saya dapat menjalin hubungan baik Dengan bawahan 14. Bawahan saya menunjukkan sikap kerjasama
(Widyawati et al., 2023) (Paujiyah & Surtiani, 2025)	1. Beban Kerja Fisik: Melibatkan aktivitas fisik seperti mengangkat, mendorong, atau tugas-tugas lain yang memerlukan tenaga fisik. 2. Beban Kerja Psikologis: Terkait dengan tuntutan mental, seperti konsentrasi, pengambilan keputusan, dan tekanan emosional. 1. Jumlah jam kerja per minggu 2. Frekuensi lembur 3. Tingkat stres akibat pekerjaan 4. Tingkat kelelahan mental dan fisik	1. Jam kerja dapat di jalani dengan baik 2. Waktu kerja yang di tetapkan sesuai dengan kemampuan saya 3. Volume pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kapasitas kerja saya 4. 4.Saya mampu menyelesaikan tugas yang di berikan 5. Saya jarang mengalami kelelahan fisik yang berlebihan 6. Kondisi fisik saya tetap terjaga meskipun bekerja dalam tekanan 7. Saya dapat tetap fokus saat mengerjakan tugas pekerjaan saya 8. Saya mampu berkonsentrasi dengan baik meskipun menghadapi banyak pekerjaan 9. Saya dapat mengelola tekanan kerja yang muncul saat mengerjakan tugas 10. target pekerjaan yang di berikan tidak membuat saya tertekan 11. 11.saya mampu melaksanakan tanggung jawab saya dengan baik 12. Tanggung jawab yang saya tanggung masih sesuai dgn kemampuan saya 13. Saya memahami prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan 14. Tingkat kesulitan pekerjaan masih dapat saya atasi dengan baik
(Demanto et al., 2025)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian.	1. Saya dapat mengerjakan tugas dengan cermat dan menghindari kesalahan 2. Saya selalu memeriksa kembali sebelum pekerjaan di serahkan 3. Saya menyusun dokumen dan data secara teratur

(Prasetio et al., 2025)	1. Dimensi kualitas kerja dengan indikator kerapihan, ketelitian hasil kerja 2. Dimensi kuantitas kerja dengan indikator kecepatan dan kemampuan 3. Dimensi tanggung jawab dengan indikator hasil kerja dan mengambil keputusan 4. Dimensi inisiatif dengan indikator kemampuan menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi dari atasan.	1. 4.Hasil Pekerjaan saya rapih dan mudah di pahami 4. Saya dapat mengerjakan tugas dalam waktu yang di tentukan 5. saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengurangi kualitas kerja 6. Saya memiliki kemampuan yang memadai unuk melaksanakan tugas pekerjaan 7. Saya dapat menyelesaikan tugas yang di berikan dengan baik 8. saya berusaha mencapai hasil kerja sesuai target yang di tetapkan 9. Hasil kerja saya memenuhi standart yang di tentukan 10. Saya dapat menentukan tindakan yang tepat saat menghadapi masalah pekerjaan 11. saya dapat mengambil kepurtusan kerja yang sesuai 12. Saya berinisiatif mencari solusi ketika menghadapi kendala 13. Saya dapat menyelesaikan permasalahan sederhana tanpa haryus menunggu atasan
-------------------------	--	---

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah karena dapat mengumpulkan data secara teratur, jelas, bisa diukur, rapi, logis dan tidak berpihak. PT. Inspirasi Solusi Kreatif memiliki 40 karyawan pada divisi creative dan sekaligus menjadi populasi pada penelitian ini. Maka dari itu, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel jenuh dan non-probabilitas pada penelitian ini.

Peneliti menggunakan kuesioner dalam mencari informasi pada penelitian ini. Penggunaan survei merupakan metode dalam mencari informasi dengan memberikan sekumpulan pernyataan yang ditulis kepada seseorang. Adapun dalam penilaian kuesioner, peneliti menggunakan skala likert yang setiap item atau pernyataannya terdiri tingkat 1 sampai tingkat 5. Tingkat 1 adalah STS yang artinya “Sangat Tidak Setuju”, tingkat 2 adalah TS yaitu “Tidak Setuju”, tingkat 3 adalah N yang berarti “Netral”, tingkat 4 adalah Setuju yang berarti “Setuju” dan tingkat 5 adalah SS yang berarti “Sangat Setuju”. Adapun jenis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer yaitu informasi yang didapatkan langsung dari PT Inspirasi Solusi Kreatif melalui angket dan Observasi
2. Jenis data yang kedua dihasilkan melalui analisis dari dokumen tertulis seperti buku, majalah dan informasi yang tersedia di internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Metode ini mengandalkan informasi yang diterima tanpa membuat kesimpulan yang luas. Peneliti menggunakan program SPSS for Windows version 27 untuk menganalisis data dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Contoh dari penerapan metode ini

adalah dengan penerapan analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa besar kriteria atau variabel yang tidak terikat memengaruhi nilai variabel dependen dalam situasi ketika ada lebih dari satu variabel yang digunakan sebagai petunjuk dan nilai dari variabel yang terikat berubah.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b₁ : koefisien regresi lingkungan kerja

X₁ : Lingkungan Kerja

B₂ : Koefisien regresi beban kerja

X₂ : Beban Kerja

E : Error

Menurut (Poetra Priandi Daffa & Fajriyah Rohmatul, 2024) Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dianggap valid. Merujuk pada pendapat (Rahma Dianti & Sunarto, 2023):

- a. Jika R hitung > R tabel maka variabel valid
- b. Jika R hitung < R tabel maka variabel tidak valid

Menurut (Poetra Priandi Daffa & Fajriyah Rohmatul, 2024) Uji reliabilitas sering digunakan untuk mengukur konsistensi suatu alat pengukur, variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha > (0.60). Sebagaimana yang di gunakan juga dalam penelitian (Rahma Dianti & Sunarto, 2023) Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dengan 0,60 dimana menurut Ghazali dapat berpedoman sebagai berikut:

- a) Jika Nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka instrumen reliabel
- b) Jika Nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka instrumen tidak reliabel

Menurut (Rahma Dianti & Sunarto, 2023) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen maupun variabel independenterdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov berikut adalah metode:

- a) Jika nilai sig, > 0.05 maka data di nyatakan terdistribusi nomal
- b) Jika nilai sig, < 0.05 maka data di nyatakan tidak terdistribusi tidak normal

Uji multikolinearitas merupakan salah satu pengujian dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang kuat atau korelasi tinggi antar variabel independen dalam model. (Tambunan Yolanda Herlina et al., 2025) sebagaimana pengambilan kriterianya sebagai berikut:

- a) Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika nilai Tolerance < 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10, maka terjadi multikolinearitas.

Menurut (Rahma Dianti & Sunarto, 2023) Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji T digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Dalam penelitian ini, uji t bertujuan untuk menguji apakah lingkungan kerja (X₁) dan beban kerja (X₂) berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan (Y), serta untuk melihat besarnya kontribusi Menurut (Rahma Dianti & Sunarto, 2023):

- a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Menurut (Hayatun & Ernawati, 2022) Uji f digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen Berpengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen Ghozali adalah kriterianya:

- a) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ serta nilai signifikan $< 0,05$ hingganya hipotesis diterima serta variabel dirasa punya pengaruh ataupun signifikan secara simultan.
- b) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ serta nilai signifikan $> 0,05$ hingganya hipotesis ditolak serta dirasa tidak punya pengaruh signifikan.

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, dimana semakin besar nilainya dependen. berikut penjelasannya: maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel

- a) Jika mendekati 0, berarti variabel independen tidak mampu menjelaskan presentase pengaruh terhadap variabel dependen
- b) Jika mendekati 1, berarti variabel dependen mampu menjelaskan presentase pengaruhnya terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rentang r hitung	R Tabel	Hasil
Lingkungan Kerja (X1)	14	0,412–0,856	0,312	Valid
Beban Kerja (X2)	14	0,378–0,805	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	14	0,440–0,827	0,312	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,312). Nilai r hitung pada variabel Beban Kerja berada pada rentang 0,378–0,805, sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan berada pada rentang 0,440–0,827. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

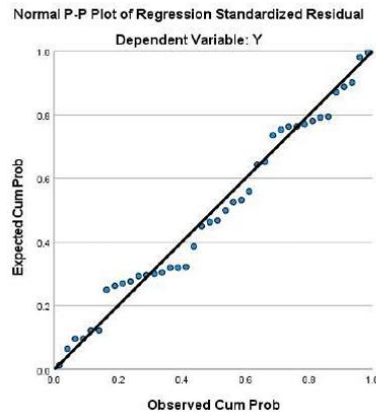
variabel	Cronbach,s alpha	N Of Item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	.905	14	Reliabel
Beban Kerja (X2)	.888	14	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.877	14	Reliabel

Jika nilai Cronbach's Alpha yang didapat > 0.60 , maka semua pernyataan dari variabel lolos uji dan dapat digunakan dalam penelitian berdasarkan Tabel 3 di atas.

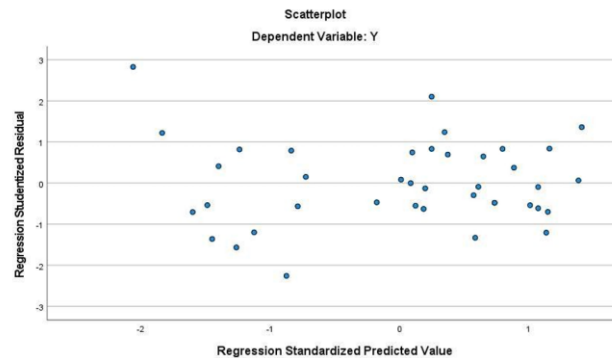
Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov–Smirnov Test

Test	Sig
Kolmogorov-Smirnov	0,200

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga data berdistribusi normal.



Hasil uji normalitas melalui grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Regression Studentized Residual serta tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
X1	.641	1.559	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	.641	1.559	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen, sehingga model regresi bebas dari gejala multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linearity	Deviation from linearity	hasil
Lingkungan Kerja	.008	.248	Linear
Beban Kerja	.000	.374	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi Linearity sebesar 0,008 ($< 0,05$) dan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,248 ($> 0,05$). Sementara itu, hubungan antara variabel Beban Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi Linearity sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,347 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa

hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear, sehingga asumsi linearitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	2,709	2,024	Signifikan
Beban Kerja	6,980	2,024	Signifikan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai t hitung sebesar -0,536 dengan nilai signifikansi 0,595 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,859 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766.091	2	383.045	24.051	.000 ^b
	Residual	589.284	37	15.927		
	Total	1355.375	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), X ₂ Beban Kerja, X ₁ Lingkungan Kerja						

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,051 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752a	.565	.542	3.99081	2.096
a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan, diperoleh nilai R Square sebesar 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,5%. Sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan, sehingga dapat menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 9. hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.324	5.776		3.519	.001		
	X ₁	-.055	.103	-.073	-.536	.595	.641	1.559
	X ₂	.718	.123	.793	5.859	.000	.641	1.559

a. Dependent Variable: Y

Konstanta = 20,324

X₁ (Lingkungan Kerja) = -0,055X₂ (Beban Kerja) = 0,718

Maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = 20,324 - 0,055X_1 + 0,718X_2$$

Artinya:

1. Nilai konstanta sebesar 20,324 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diprediksi sebesar 20,324.
2. Koefisien Lingkungan Kerja (X₁) = -0,055, artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja diperkirakan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,055 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun koefisien ini tidak signifikan (lihat nilai Sig.).
3. Koefisien Beban Kerja (X₂) = 0,718, artinya setiap kenaikan 1 satuan Beban Kerja diperkirakan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,718 satuan, dengan asumsi variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X₁) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -0,536 dan nilai signifikansi sebesar 0,595 (>0,05), sehingga H1 ditolak.
2. Variabel Beban Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,859 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), sehingga H2 diterima.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 24,051 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), sehingga H3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HPA TANJUNGPINANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Demanto, A., Fanggidae, R. E., & Maak, C. S. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS TARUS KABUPATEN KUPANG The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at Tarus Community Health Center, Kupang Regency. *Koresponden : a*).
- Firjatulla Jodie, Christian wiradendi wolor, & Marsofiyanti. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Nugrahaeni, A. P., & Ariandi, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(3), 151–158. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i3.605>

- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Paujiyah, I., & Surtiani, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 206–213. <https://doi.org/10.58812/smb.v4i01>
- Prasetio, A. D., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 355–361. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.179>
- Rada, M. N., Santoso, R., & Tangkes, I. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pandawa All Suite Hotel. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora (JAKADARA)*, 3(2), 35–40.
- Widyawati, C. E., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerjaterhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 12(1), 170–178.
- Yang Santoso Devina Marcella, & Rijanti Tristiana. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAIYAPLAS SEMARANG.