

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ JAKARTA

Naufal Zaki^{1*}, Suhardoyo²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

e-mail: naufalz271@gmail.com, suhardoyo.syo@bsi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee performance at PT XYZ Jakarta. This research uses a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to employees as respondents. The independent variables in this study consist of workload and work environment, while the dependent variable is employee performance. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination. The results showed that workload had no significant effect on employee performance partially, with a calculated t value of 0.649 and a significance value of 0.519. In contrast, the work environment had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t value of 3.210 and a significance value of 0.002. Simultaneously, workload and work environment had a significant effect on employee performance, with a calculated F value of 22.104 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination was 48.48%, indicating that the two independent variables explained 48.48% of the variation in employee performance, while the remaining 51.52% was influenced by other factors outside the study. These findings indicate the importance of maintaining a conducive work environment and regularly evaluating workload to support and improve employee performance.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji

Article history

Received: Agustus 2026

Reviewed: Agustus 2026

Published: Agustus 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t , uji F , dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 0,649 dan signifikansi 0,519. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,210 dan signifikansi 0,002. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 22,104 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,48% menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 48,48%, sedangkan 51,52% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya perusahaan dalam mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif serta melakukan evaluasi beban kerja secara berkala untuk mendukung kinerja karyawan.

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

Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang memiliki peran penting terhadap pencapaian hasil kerja. Sumber daya manusia berpengaruh terhadap hasil kinerja yang pada akhirnya akan berimplikasi terhadap keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam pencapaian target perusahaan (Desty Febrian & Nur Rizki, 2024). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan agar setiap karyawan mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan serta tuntutan pekerjaan yang diberikan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan perusahaan karena berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan di tempat kerja (Neksen et al., 2021). Menurut Mangkunegara, kinerja atau *job performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Oktarendah & Putri, 2023). Kinerja karyawan dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Zaqiyah et al., 2022). Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil, ketepatan pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu maupun unit kerja dalam periode waktu tertentu. Setiap tugas menjadi beban bagi pelaksananya dan perlu disesuaikan dengan kemampuan fisik maupun psikis karyawan (Maulidah et al., 2022). Beban kerja

yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan *burnout*, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang berkontribusi (Nando & Putra, 2025). Beban kerja dapat berupa beban kerja kuantitatif yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan dan tuntutan waktu, serta beban kerja kualitatif yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mental karyawan (Maulidah et al., 2022). Oleh sebab itu, kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan menjadi hal penting dalam menjaga kinerja.

Koesomowidjojo menjelaskan bahwa beban kerja dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan (Ramadhanti, 2023). Target pekerjaan yang tinggi, jumlah tugas yang banyak, keterbatasan waktu, serta kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan tekanan dalam bekerja. Dalam industri perhotelan, tuntutan tersebut dapat semakin tinggi karena pelayanan kepada tamu harus berlangsung secara berkelanjutan dan membutuhkan ketepatan waktu. Sistem kerja *shift* serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu menjadi kondisi yang dapat meningkatkan beban kerja karyawan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Husna et al., 2024). Sedarmayanti menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup peralatan dan bahan yang digunakan, kondisi di sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Oktarendah & Putri, 2023). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan rasa aman, meningkatkan semangat dan motivasi, serta mendukung produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi yang secara langsung maupun tidak langsung berada di sekitar karyawan, seperti meja, kursi, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna, dan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan (Oktarendah & Putri, 2023). Kondisi lingkungan kerja tersebut dapat memengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator lingkungan kerja antara lain penerangan, suhu udara, suara bising, hubungan karyawan, sirkulasi udara, dekorasi, musik, keamanan, dan kelembapan lingkungan kerja (Oktarendah & Putri, 2023).

PT XYZ Jakarta merupakan salah satu hotel bintang lima yang bergerak dalam bidang perhotelan dan jasa pelayanan (*hospitality*) dengan standar internasional. PT XYZ Jakarta berada di bawah naungan PT. ABC yang merupakan bagian dari Djarum Group. Hotel ini memiliki 289 kamar dengan berbagai tipe, antara lain Deluxe King, Deluxe King Bundaran HI View, Grand Deluxe King, Grand Deluxe King Bundaran HI View, Grand Deluxe Twin Bundaran HI View, Grand Deluxe King Corner, Executive Grand Deluxe Balcony, Executive Grand Deluxe King, Executive Grand Deluxe Twin, Salon Suite, Diplomatic Suite, dan Presidential Suite. Karakteristik usaha perhotelan yang berorientasi pada pelayanan membuat karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan secara optimal serta mampu memenuhi kebutuhan tamu dalam waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT XYZ Jakarta, ditemukan kondisi yang menunjukkan adanya tuntutan beban kerja pada karyawan. Sistem kerja *shift* diterapkan dengan pembagian waktu kerja pagi pukul 08.00-17.00, siang pukul 13.00-22.00, dan malam pukul 22.00-07.00. Namun, dalam pelaksanaannya terdapat karyawan yang harus bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan karena masih terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang berpotensi meningkatkan beban fisik maupun mental karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan dan tekanan kerja sehingga berpotensi memengaruhi kualitas serta kuantitas hasil pekerjaan.

Di sisi lain, lingkungan kerja menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif, sedangkan kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat konsentrasi, kenyamanan, dan produktivitas. Dalam industri perhotelan, kondisi lingkungan kerja menjadi semakin penting karena karyawan tidak hanya berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, tetapi juga berhadapan langsung dengan tamu sehingga membutuhkan kondisi kerja yang mendukung pelayanan secara optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian masih menunjukkan temuan yang beragam. Indrayana et al. (2024) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif. Sinaga & Pakpahan (2025) menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ode et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa ditemukan oleh Santoso & Widodo (2022) serta Ardhani & Sitio (2023), yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Namun, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda. Winoto & Perkasa (2024) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Luthan (2023) juga menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih perlu dikaji pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda, khususnya pada industri perhotelan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat permasalahan mengenai tuntutan beban kerja, sistem kerja *shift*, penyelesaian pekerjaan yang melebihi waktu kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan PT XYZ Jakarta. Selain itu, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada lingkungan kerja perhotelan, khususnya PT XYZ Jakarta. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Secara konseptual, beban kerja dan lingkungan kerja ditempatkan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan diharapkan dapat mendukung produktivitas, sedangkan beban kerja

yang berlebihan berpotensi menurunkan kinerja akibat kelelahan dan tekanan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif diharapkan mampu meningkatkan semangat, motivasi, kenyamanan, dan efektivitas kerja sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan tersebut, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis, yaitu: (1) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada industri perhotelan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antarvariabel penelitian (Sofwatillah, Risnita, M. Syahrani Jailan, 2024). Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Agnes Makmur, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT XYZ Jakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ Jakarta yang berjumlah 50 orang. Menurut Sugiyono, populasi merupakan keseluruhan subjek maupun objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Suriani & Jailani, 2023). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Febriyanti, 2023).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Mulyanto et al., 2023). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil. Dengan demikian, seluruh 50 karyawan PT XYZ Jakarta dijadikan sebagai responden penelitian.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri atas beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Beban kerja (X1) merupakan kapasitas tugas yang diberikan kepada pegawai baik secara jasmani maupun psikis dan menjadi tanggung jawab pegawai untuk diselesaikan (Maulidah et al., 2022). Variabel beban kerja diukur melalui indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan (Ramadhanti, 2023).

Lingkungan kerja (X2) merupakan keseluruhan peralatan dan bahan yang digunakan, suasana di sekitar tempat seseorang bertugas, cara yang diterapkan, serta pengaturan pekerjaan secara individu maupun kelompok (Oktarendah & Putri, 2023). Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup lingkungan kerja fisik dan nonfisik, yang diukur melalui indikator penerangan, suhu udara, suara bising, sirkulasi udara, dekorasi, musik, keamanan, kelembapan, serta hubungan karyawan.

Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai, baik secara individu maupun kelompok, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi (Agung, 2022). Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Zaqiyah et al., 2022).

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner dengan 30 pernyataan, yang terdiri atas 10 pernyataan untuk variabel beban kerja, 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala *Likert* lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan PT XYZ Jakarta. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi responden terhadap beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Suprpto, kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang memungkinkan responden memberikan jawaban secara langsung (Syahputra et al., 2022).

Selain kuesioner, pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung untuk mengidentifikasi kondisi beban kerja, lingkungan kerja, serta fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta. Menurut Sugiyono, observasi merupakan kegiatan mengamati keadaan dan situasi objek penelitian (Dinda Husnul Khotimah, 2022). Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa struktur organisasi dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Analisis dilakukan melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara valid dan konsisten. Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson*. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel dengan arah positif. Uji validitas dilakukan terhadap 50 responden yang merupakan karyawan PT XYZ Jakarta. Uji validitas bertujuan memastikan bahwa setiap item pernyataan benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti (Brayen Jodi, 2024).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian apabila digunakan untuk mengukur objek yang sama. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Wahyuni, 2022).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis regresi linear berganda dengan metode *ordinary least square* (OLS). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan grafik Normal P-P Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 0,05 (Prasetyo et al., 2025).

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen > 0,05 (Azizah & Aisyah, 2025; Sashi, 2024).

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang tinggi antarvariabel independen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 (Nabila & Rahmawati, 2023).

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05 (Aufa Salsabila, 2024).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan ketika terdapat dua atau lebih variabel independen yang diduga memengaruhi variabel dependen (Purba, 2021).

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Rizal, 2022):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi beban kerja

β_2 = Koefisien regresi lingkungan kerja

X_1 = Beban kerja

X_2 = Lingkungan kerja

ε = Kesalahan (*error*)

Koefisien regresi menunjukkan arah dan besarnya perubahan kinerja karyawan sebagai akibat dari perubahan pada masing-masing variabel independen.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Junita, 2021).

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai F hitung $> F$ tabel, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau F hitung $\leq F$ tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Junita, 2021).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dilihat melalui nilai R^2 pada hasil analisis regresi. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan kemampuan penjelasan yang semakin lemah.

Selain koefisien determinasi simultan, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi parsial untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi parsial dapat digunakan untuk melihat variabel independen yang memberikan kontribusi relatif lebih besar terhadap kinerja karyawan (Widyaningrum & Sari, 2025).

Seluruh tahapan analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis kemudian digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Jakarta.

Hasil dan Diskusi

Hasil

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Jakarta. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan PT XYZ Jakarta. Seluruh kuesioner yang disebarkan dapat dikumpulkan dan diolah menggunakan SPSS versi 26. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas, serta pengujian hipotesis melalui uji t , uji F , koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data penelitian disajikan sebagai berikut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Pengujian dilakukan

menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil pengujian reliabilitas terhadap ketiga variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Batas Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,815	10	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,869	10	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,944	10	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 1, variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,815, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,869, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,944. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki konsistensi yang memadai dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Setelah instrumen dinyatakan reliabel, pengujian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Tabel 2.

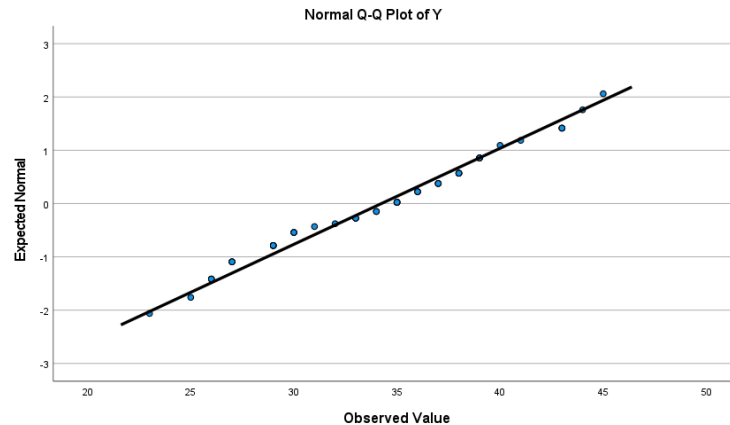
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

Parameter	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50
Mean	0,0000000
Std. Deviation	3,91082976
Most Extreme Differences - Absolute	0,134
Most Extreme Differences - Positive	0,097
Most Extreme Differences - Negative	-0,134
Test Statistic	0,134
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal.

Selain pengujian secara statistik, normalitas residual juga diperiksa secara visual menggunakan grafik *Normal P-P Plot*. Hasil pengujian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Visual P-P Plot

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Gambar 1, titik-titik residual terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut memperkuat bahwa residual model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5,955	4,147	-	1,436	0,158
Beban Kerja (X1)	-0,098	0,189	-0,133	-0,518	0,607
Lingkungan Kerja (X2)	0,024	0,179	0,035	0,135	0,893

Variabel dependen: ABS_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi variabel Beban Kerja sebesar 0,607 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,893. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Beban Kerja (X1)	0,320	3,122
Lingkungan Kerja (X2)	0,320	3,122

Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 4, variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,320 dan VIF sebesar 3,122. Nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen memiliki pola hubungan yang linear. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Deviation from Linearity*. Hasil uji linearitas antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	1.560,691	16	97,543	2,407	0,016
Linearity	1.068,752	1	1.068,752	26,371	<0,001
Deviation from Linearity	491,939	15	32,796	0,809	0,660
Within Groups	1.337,389	33	40,527	-	-
Total	2.898,080	49	-	-	-

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,660, lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan bersifat linear.

Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	1.842,771	18	102,376	3,007	0,003
Linearity	1.412,992	1	1.412,992	41,507	<0,001
Deviation from Linearity	429,779	17	25,281	0,743	0,738
Within Groups	1.055,309	31	34,042	-	-
Total	2.898,080	49	-	-	-

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 6, nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,738, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan juga dinyatakan linear.

Uji Parsial (*Uji t*)

Setelah seluruh uji asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis secara parsial. Uji *t* dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

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

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5,707	5,264	-	1,084	0,284
Beban Kerja (X1)	0,155	0,240	0,120	0,649	0,519
Lingkungan Kerja (X2)	0,730	0,227	0,594	3,210	0,002

Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 7, variabel Beban Kerja memiliki nilai *t* sebesar 0,649 dengan nilai signifikansi 0,519. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *t* sebesar 3,210 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (*Uji F*)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian secara simultan disajikan pada Tabel 8.

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.401,004	2	700,502	22,104	<0,001
Residual	1.489,496	47	31,691	-	-
Total	2.890,500	49	-	-	-

Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Prediktor: Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai *F* sebesar 22,104 dengan nilai signifikansi <0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independen	Beta (B)	Zero-Order (r)	Kontribusi Parsial
Beban Kerja (X1)	0,120	0,610	7,32%
Lingkungan Kerja (X2)	0,594	0,693	41,16%
Total Kontribusi	-	-	48,48%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 9, Beban Kerja memberikan kontribusi parsial sebesar 7,32% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 41,16%. Dengan demikian, Lingkungan Kerja memiliki kontribusi parsial yang lebih besar dibandingkan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi simultan disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,696	0,485	0,463	5,630

Prediktor: Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,485. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 48,5% variasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, sebesar 51,5% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5,707	5,264	-	1,084	0,284
Beban Kerja (X1)	0,155	0,240	0,120	0,649	0,519
Lingkungan Kerja (X2)	0,730	0,227	0,594	3,210	0,002

Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,707 + 0,155X_1 + 0,730X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,707. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,155 menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,730 juga menunjukkan arah hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Lingkungan Kerja yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan Beban Kerja dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *t*, variabel Beban Kerja (X_1) memperoleh nilai *t*-hitung sebesar 0,649 dengan nilai signifikansi sebesar 0,519. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,519 > 0,05$) dan nilai *t*-hitung lebih kecil dari *t*-tabel sebesar 2,011 ($0,649 < 2,011$). Dengan demikian, Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Jakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja yang dirasakan karyawan belum menjadi faktor yang secara signifikan menentukan perubahan kinerja karyawan. Beban Kerja dalam penelitian ini berkaitan dengan tuntutan tugas yang diterima karyawan, seperti target pekerjaan, kebutuhan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan tambahan, kepadatan jam kerja, keterbatasan waktu, serta kesesuaian target pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena karyawan telah mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Al Kahfi dan Irbayuni (2024) yang menemukan bahwa Beban Kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan pada bagian produksi CV Tirto Agung Rejoso Pasuruan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu menjadi faktor yang secara langsung menentukan kinerja, terutama ketika karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Syahrizal et al. (2023), yang menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Department Store Tbk Kota Bengkulu.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Marcella et al. (2024) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PLTG MPP 50 MW Jeranjang. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, jenis pekerjaan, kondisi organisasi, serta tingkat tuntutan pekerjaan pada masing-masing objek penelitian.

Meskipun Beban Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara berkala. Pembagian pekerjaan yang proporsional, penyesuaian target dengan kemampuan karyawan, pengaturan waktu kerja, serta evaluasi terhadap pekerjaan tambahan tetap diperlukan agar beban

kerja berada pada tingkat yang dapat dikelola. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja tetap penting untuk menjaga produktivitas dan mencegah munculnya beban kerja berlebihan yang berpotensi menghambat kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t , variabel Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai t -hitung sebesar 3,210 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel sebesar 2,011 ($3,210 > 2,011$). Dengan demikian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Jakarta.

Lingkungan Kerja dalam penelitian ini mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dirasakan karyawan selama melaksanakan pekerjaan, seperti penerangan, suhu udara, suara bising, hubungan antarpegawai, serta sirkulasi udara. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman, membantu karyawan berkonsentrasi, serta mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kondisi Lingkungan Kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Al Kahfi dan Irbayuni (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan pada CV Tirta Agung Rejoso Pasuruan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Marcella et al. (2024), yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Agustin et al. (2023) juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mendukung karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Kondisi lingkungan yang nyaman dapat membantu karyawan dalam mempertahankan konsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga hubungan dan interaksi yang terbentuk di dalam organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Perusahaan dapat memastikan penerangan, suhu, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan tetap berada pada kondisi yang nyaman. Selain itu, komunikasi dan hubungan kerja antara atasan dengan karyawan maupun antarrekan kerja perlu dipertahankan agar tercipta lingkungan yang kondusif. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan mendukung peningkatan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F , diperoleh nilai F -hitung sebesar 22,104 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari F -tabel sebesar 3,20 ($22,104 > 3,20$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Jakarta.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara bersama-sama oleh tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja. Meskipun secara parsial Beban Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, ketika dianalisis bersama dengan Lingkungan Kerja, kedua variabel tersebut mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan kondisi yang dapat dipengaruhi oleh kombinasi berbagai aspek pekerjaan dan kondisi tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustin et al. (2023) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Putra et al. (2023) juga menemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Temuan lain dari Fatkhuri et al. (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja merupakan faktor yang dianalisis bersama dengan produktivitas dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,485 menunjukkan bahwa sebesar 48,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan 51,5% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan, tetapi belum mencakup seluruh faktor yang dapat memengaruhi kinerja.

Hasil koefisien determinasi parsial juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 41,16%, sedangkan Beban Kerja memberikan kontribusi sebesar 7,32%. Dengan demikian, Lingkungan Kerja merupakan variabel yang memiliki kontribusi lebih besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Beban Kerja. Temuan ini memperkuat hasil uji t yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih besar terhadap kualitas lingkungan kerja tanpa mengabaikan pengelolaan beban kerja. Perbaikan kondisi lingkungan kerja, penyediaan fasilitas yang mendukung, serta pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis dapat menjadi bagian dari upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, beban kerja tetap perlu dikelola melalui pembagian tugas yang sesuai, penyesuaian target pekerjaan, dan pengaturan waktu kerja yang efektif.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian memberikan implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia pada PT XYZ Jakarta. Temuan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja perlu menjadi salah satu perhatian dalam upaya peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Secara praktis, perusahaan dapat mempertahankan kualitas penerangan, suhu dan sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta fasilitas kerja yang tersedia. Selain itu, hubungan yang baik antara atasan dan karyawan maupun antarkaryawan perlu dipertahankan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Temuan mengenai dominannya kontribusi Lingkungan Kerja juga memberikan dasar bagi perusahaan untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja dalam strategi peningkatan kinerja.

Sementara itu, meskipun Beban Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, pengelolaan beban kerja tetap diperlukan. Perusahaan dapat melakukan pembagian tugas secara proporsional, menyesuaikan target dengan kemampuan karyawan, serta melakukan evaluasi terhadap pekerjaan tambahan dan waktu penyelesaiannya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil. Pertama, nilai koefisien determinasi sebesar 48,5% menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja belum sepenuhnya menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Masih terdapat 51,5% variasi yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan, kompensasi, maupun kepuasan kerja.

Kedua, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi secara mandiri oleh responden. Kondisi tersebut memungkinkan adanya subjektivitas dalam memberikan jawaban karena penilaian responden didasarkan pada persepsi masing-masing. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan sumber data tambahan, seperti penilaian atasan atau data kinerja perusahaan, sehingga pengukuran kinerja tidak hanya didasarkan pada persepsi responden.

Ketiga, penelitian menggunakan pendekatan *cross-sectional*, sehingga data dikumpulkan pada satu periode tertentu. Pendekatan tersebut belum dapat menggambarkan perubahan beban kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan *longitudinal* untuk melihat perubahan hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ Jakarta, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *t-hitung* sebesar 0,649 yang lebih kecil dari *t-tabel* sebesar 2,011 dengan nilai signifikansi sebesar $0,519 > 0,05$. Hasil koefisien determinasi parsial juga menunjukkan bahwa Beban Kerja memberikan kontribusi sebesar 7,32% terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, tinggi atau rendahnya Beban Kerja dalam penelitian ini belum menjadi faktor yang secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan.

Sebaliknya, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai *t-hitung* sebesar 3,210 > 2,011 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Lingkungan Kerja juga memberikan kontribusi parsial sebesar 41,16% terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi Lingkungan Kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Lingkungan Kerja menjadi variabel yang memiliki kontribusi lebih besar dalam menjelaskan Kinerja Karyawan dibandingkan Beban Kerja.

Secara simultan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *F-hitung* sebesar 22,104 > *F-tabel* sebesar 3,20 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,485 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 48,5% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja sebagai faktor yang terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, serta tetap melakukan

evaluasi dan pengelolaan Beban Kerja agar sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti *turnover intention*, kepuasan kerja, motivasi kerja, atau stres kerja. Penambahan variabel tersebut diperlukan karena masih terdapat 51,5% variasi Kinerja Karyawan yang belum dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah responden, menggunakan objek penelitian yang berbeda, serta memberikan waktu pengisian kuesioner yang memadai agar data yang diperoleh lebih representatif dan akurat.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini, khususnya kepada pihak PT XYZ Jakarta yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian sehingga data yang dibutuhkan dapat diperoleh. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing serta seluruh pihak yang telah memberikan arahan, masukan, dan dukungan selama proses penyusunan penelitian ini. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui pengelolaan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

Daftar Pustaka

- Adhisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., & Dwiyantri, F. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja (*literature review MSDM*). *Jurnal*, 4(1), 134-148.
- Ardhani, G. D., & Sitio, V. S. S. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grafindo Triutama Jakarta Selatan. *Jurnal*, 3(3), 237-250.
- Desty Febrian, W., & Nur Rizki, A. (2024). Pengaruh rekrutmen, beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan *frontliner* PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 2(2), 60-76. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i2.251>
- Duli, N. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Deepublish.
- Firjatullah, J., Marsofiyati, & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal*, 2(2).
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, 2(1), 9-18.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sumber Rejeki. *Jurnal*, 1(1), 55-72.

- Luthan, L. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Jurnal*, 4, 119-128.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. *Jurnal*, 3(2), 159-176.
- Mulyanto, H., Perkasa, D. H., & Nusantara, U. D. (2023). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. *Jurnal*, 1(4), 149-161.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nur, M., Abdullah, H., & Kusuma, C. P. L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. *Jurnal Sains Riset*, 12(32), 305-309.
- Ode, L., Adam, B., & Wati, E. (2024). Analisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Muna Barat. *Jurnal*, 1(1).
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Lembaga Palembang. *Jurnal*, 3, 63-77.
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas dan reliabilitas. *Jurnal*, 6(2), 10967-10975.
- Ramadhanti, S. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Disperumkimtan Kota Surakarta. *Jurnal*, 1(5), 372-384.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84-94.
- Sinaga, I. N., & Pakpahan, B. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan pada salah satu penyedia jasa pengiriman. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 7(1), 22-34.
- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Syahrani, M. (2024). Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Jurnal*, 15(2), 79-91.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan *sampling* serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah. *Jurnal*, 1, 24-36.
- Sutarini, N. K. D., Yudarta, I. P. D., & Wirantari, I. D. A. P. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. *Socio-Political Communication and Policy Review*, 1(2), 66-77. <https://doi.org/10.61292/shkr.108>
- Wahyuni, V. (2022). Validitas dan reliabilitas instrumen tes kemampuan komunikasi. *Jurnal*, 5, 89-99.
- Widyaningrum, R. D., & Sari, I. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta. *Jurnal*, 3, 30-39.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung. *Jurnal*, 2(1), 1-11.