

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SUMBER MAKMUR MIGUNANI YOGYAKARTA**

Gitania Primus Permatasari<sup>1</sup>, Aan Rahman<sup>2</sup>  
Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta  
E-mail: [\\*64215006@bsi.ac.id](mailto:*64215006@bsi.ac.id)<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Makmur Migunani Yogyakarta. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, yang melibatkan seluruh karyawan sebanyak 41 orang sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 31,1% mengindikasikan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan kinerja, sementara 68,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, sehingga perusahaan perlu memprioritaskan pengelolaan lingkungan kerja dengan terus menjaga keseimbangan beban kerja.

**Kata kunci**

**Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the extent to which workload and work environment influence employee performance at PT Sumber Makmur Migunani Yogyakarta. The research employs a quantitative approach using a saturated sampling technique, involving all 41 employees as respondents. Data were collected through a questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, T-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that workload does not have a significant effect on employee performance, whereas the work environment has a significant influence. Furthermore, workload and work environment simultaneously exert a significant impact on employee performance. The coefficient of determination value of 31,1% demonstrates that the two independent variables collectively explain a substantial portion of the variation in performance, while the remaining 68.9% is influenced by other factors not examined in this study. These findings highlight that improvements in employee performance are more strongly driven by a supportive, safe, and comfortable work environment. Therefore, the company should prioritize enhancing workplace conditions while maintaining a balanced workload distribution to ensure optimal employee productivity.*

**Keywords**

**Workload, Work Environment, Employee Performance**

## **1. PENDAHULUAN**

Di era transformasi digital, sektor industri kreatif muncul sebagai kekuatan baru yang mendukung stabilitas perekonomian nasional melalui penyediaan jasa branding, desain, dan pengelolaan media sosial. Keberhasilan operasional dalam industri ini sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia, terutama dalam menghasilkan kampanye digital yang inovatif. Tanpa performa yang optimal dari tenaga kerja kreatif, organisasi akan sulit beradaptasi dengan dinamika pasar dan teknologi yang berubah sangat cepat.

Kinerja individu dalam ekosistem kreatif dipengaruhi secara signifikan oleh manajemen beban kerja. Berbeda dengan sektor lainnya, beban kerja di industri ini mencakup kompleksitas ide, tuntutan orisinalitas, serta tenggat waktu yang ketat. Beban kerja yang melampaui kapasitas individu berisiko memicu kejenuhan dan stres yang dapat menghambat kreativitas. Sebaliknya, distribusi tugas yang proporsional terbukti mampu meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Sebagaimana dinyatakan oleh Norawati et al. (2021), beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan performa kerja secara keseluruhan.

Selain faktor beban kerja, kondisi lingkungan kerja juga memegang peranan vital dalam menentukan hasil kerja di sektor kreatif. Lingkungan yang suportif dapat menciptakan atmosfer inspiratif yang diperlukan untuk melahirkan inovasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian kondisi tempat kerja dengan kebutuhan karyawan dapat menghambat koordinasi dan membatasi ruang ekspresi, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas tim (Fadilah dan Herbawani, 2022). Meskipun penelitian mengenai variabel-variabel tersebut telah banyak dilakukan, mayoritas studi terdahulu masih berfokus pada sektor publik dan manufaktur. Masih terdapat kesenjangan literatur dalam konteks agensi kreatif dan manajemen talenta, di mana tuntutan ide dan keseimbangan mental menjadi elemen yang lebih krusial. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Norawati et al. (2021) dan (Firmansyah, 2025), mengonfirmasi bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh besar terhadap performa pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji secara objektif pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan melalui analisis regresi linier. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam merancang sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih adil dan adaptif bagi industri kreatif.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan berbasis positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan bantuan instrumen pengukuran. Data yang diperoleh dianalisis secara numerik dan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan demikian, metode kuantitatif menekankan pengukuran fenomena sosial secara objektif melalui data angka. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik yang dilakukan secara sistematis dan transparan sejak tahap perencanaan hingga penyusunan desain. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Makmur Migunani Yogyakarta.

## 2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi dasar dalam penentuan sampel agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sumber Makmur Megunani Yogyakarta berjumlah 41 orang.

Sampel didefinisikan sebagai representasi terbatas dari sebuah populasi yang dipilih karena adanya kendala bagi peneliti untuk memeriksa keseluruhan populasi secara mendalam (Paramita et al., 2021). Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini umumnya digunakan pada penelitian dengan jumlah populasi yang relatif kecil. Penggunaan sampling jenuh bertujuan untuk mengurangi potensi kesalahan generalisasi serta memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap populasi. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Sumber Makmur Migunani Yogyakarta.

## 2.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2020), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Metode ini dinilai efektif apabila variabel penelitian dan jenis informasi yang dibutuhkan telah ditetapkan secara jelas. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarikan secara daring melalui Google Form untuk memudahkan pengisian oleh responden serta mempercepat proses pengumpulan data.

## 2.4 Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25, dengan rangkaian tahapan yang meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda, serta Pengujian Hipotesis melalui Uji T Parsial dan Uji F Simultan yang diakhiri dengan analisis Koefisien Determinasi baik secara parsial maupun simultan.

## 2.5 Variabel Operasional

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Jenis Variabel	Variabel	Definisi	Indikator
Variabel Independen (X1)	Beban Kerja	Beban kerja merupakan proses menentukan durasi yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu (Koesomowidjojo & Mastuti, 2017).	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Koesomowidjojo & Mastuti, 2017)
Variabel Independen (X2)	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan hal-hal di sekitar karyawan yang bisa memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya (Afandi, 2018).	1. Hubungan pegawai 2. Kondisi kerja 3. Warna, udara, dan suara (Afandi, 2018).
Variabel	Kinerja	Kinerja mengacu pada hasil	1. Kuantitas

Dependen (Y)	Pegawai	kerja yang diperoleh karyawan dalam periode tertentu, mencakup dimensi kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan dengan tanggung jawab serta tugas yang ditugaskan (Mangkunegara, 2017).	2. Kualitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2017).
--------------	---------	---	---

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Karakteristik Responden

Sebanyak 41 karyawan berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Berikut disajikan uraian mengenai karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta status pekerjaan masing-masing responden.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

<b>1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</b>		
Kategori	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	19	46,3%
Perempuan	22	53,7%
Jumlah	41	100%
<b>2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia</b>		
Kategori Usia	Responden	Persentase (%)
22-23	2	4,90%
24-26	26	63,40%
27-29	8	19,50%
30-31	5	12,20%
Jumlah	41	100%
<b>3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan</b>		
Kategori Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SMA/K Sederajat	5	12,20%
Diploma 3	2	4,88%
Strata 1 (S1)	33	80,49%
Strata 2 (S2)	1	2,43%
Jumlah	41	100%
<b>4. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Bekerja</b>		
Kategori Pekerjaan	Responden	Persentase (%)
Fulltime	36	87,80%
Freelance	5	12,20%
Jumlah	41	100%

Distribusi gender pada penelitian ini menunjukkan keseimbangan yang inklusif, dengan responden perempuan (53,7%) sedikit lebih banyak dibandingkan laki-laki (46,3%). Mayoritas responden berada pada rentang usia 24-26 tahun (63,40%), yang mencerminkan dominasi tenaga kerja muda produktif dengan adaptasi teknologi tinggi namun rentan terhadap tekanan tenggat waktu. Dari sisi latar belakang, 80,49% responden adalah lulusan Strata 1, menunjukkan kapasitas intelektual dan kompetensi profesional yang relevan untuk industri kreatif. Selain itu, 87,80% responden berstatus

karyawan full-time, yang mengindikasikan keterlibatan kerja yang intens dan konsisten dalam organisasi dibandingkan tenaga freelance (12,20%). Secara keseluruhan, karakteristik ini merepresentasikan profil tenaga kerja kreatif modern sehingga memperkuat validitas analisis mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### 3.2 Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

<b>1) Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)</b>			
<b>Item</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,364	0,3081	VALID
X1.2	0,470	0,3081	VALID
X1.3	0,515	0,3081	VALID
X1.4	0,441	0,3081	VALID
X1.5	0,416	0,3081	VALID
X1.6	0,467	0,3081	VALID
X1.7	0,424	0,3081	VALID
X1.8	0,326	0,3081	VALID
X1.9	0,707	0,3081	VALID
X1.10	0,618	0,3081	VALID
<b>2) Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)</b>			
<b>Item</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,508	0,308	VALID
X2.2	0,641	0,308	VALID
X2.3	0,575	0,308	VALID
X2.4	0,598	0,308	VALID
X2.5	0,524	0,308	VALID
X2.6	0,650	0,308	VALID
X2.7	0,781	0,308	VALID
X2.8	0,585	0,308	VALID
X2.9	0,833	0,308	VALID
X2.10	0,712	0,308	VALID
X2.11	0,427	0,308	VALID
<b>3) Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)</b>			
<b>Item</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,487	0,308	VALID
Y.2	0,523	0,308	VALID
Y.3	0,699	0,308	VALID
Y.4	0,471	0,308	VALID
Y.5	0,634	0,308	VALID
Y.6	0,398	0,308	VALID
Y.7	0,345	0,308	VALID
Y.8	0,490	0,308	VALID
Y.9	0,464	0,308	VALID
Y.10	0,371	0,308	VALID
Y.11	0,596	0,308	VALID

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap variabel X1, X2, dan Y, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R hitung pada setiap item yang lebih besar dibandingkan dengan nilai R tabel sebesar 0,3081. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian

#### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	10	0,618	0,6	RELIABEL
Lingkungan Kerja	11	0,833	0,6	RELIABEL
Kinerja	11	0,691	0,6	RELIABEL

Menurut Ghazali (2018), tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diukur melalui nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) dengan kriteria nilai signifikan lebih dari 0,6. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas 0,6. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

Keterangan	Nilai
N	41
Kolmogorov-Smirnov Z	0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual data penelitian berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

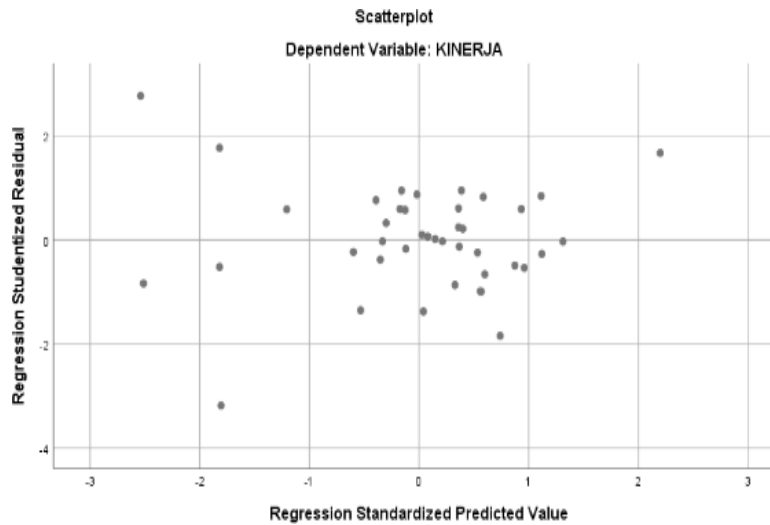
#### b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,881	1,135
Lingkungan Kerja	0,881	1,135

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, variabel beban kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai tolerance yaitu 0,881 lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,135 lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak mengalami gejala multikolinieritas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi asumsi multikolinieritas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol (0) tanpa membentuk pola tertentu. Pola penyebaran yang demikian menunjukkan bahwa varians residual pada model regresi bersifat konstan (homoskedastis). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi salah satu asumsi klasik regresi

### 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	30,153	4,083	-
X1 (Beban Kerja)	0,012	0,096	0,018
X2 (Lingkungan Kerja)	0,329	0,086	0,551

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 30,153. Untuk koefisien regresi variabel independen Beban Kerja (X1) diperoleh sebesar 0,012, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh sebesar 0,329.

### 3.5 Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Variabel Independen	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	t Statistik	p-value (Sig.)	Standar Error	Status Hipotesis
Konstanta ( $\alpha$ )	30,153	7,386	0	4,083	-
Beban Kerja (X1)	0,012	126(<2,024)	0,901 (> 0,05)	0,096	Ha1 Ditolak (Tidak berpengaruh signifikan secara parsial)

Lingkungan Kerja (X2)	0,329	3,841(>2,024)	0,000 (< 0,05)	0,086	Ha2 Diterima (Berengaruh signifikan secara parsial)
-----------------------	-------	---------------	----------------	-------	---

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,901 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Ha1 dinyatakan tidak diterima. Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,329. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Ha2 dinyatakan diterima.

**b. Uji F**

**Tabel 9. Hasil Uji F**

Model Regresi	R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)	Adjusted R <sup>2</sup>	F Statistik	p-value (Sig.)	Status Hipotesis
Model Lengkap (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja)	0,311 (31,1% variasi kinerja dijelaskan)	0,275	8,571(>3,24)	0,001 (< 0,05)	Ha3 Diterima (Berpengaruh signifikan secara simultan)

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 8,571 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,24, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berada di bawah nilai signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (Ha3) dinyatakan diterima.

Untuk nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,311 mengindikasikan bahwa 31,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam model penelitian ini, sedangkan 68,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

**3.6 Pembahasan**

Berdasarkan Uji t parsial, H01 diterima karena nilai signifikansi Beban Kerja (X1) sebesar 0,901 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung tidak melebihi t tabel 2,024. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Makmur Migunani Yogyakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan kemungkinan telah mendistribusikan beban kerja secara proporsional sehingga karyawan tetap mampu menjaga kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Julianda dan Yuliantari (2024) yang juga menemukan tidak adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, faktor lain seperti motivasi, sistem penghargaan, atau kepemimpinan diduga lebih dominan memengaruhi kinerja.

Hasil Uji t menunjukkan nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha2 diterima dan H02 ditolak. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman, aman, dan suportif baik dari aspek fisik maupun nonfisik mampu meningkatkan motivasi, fokus, dan produktivitas. Temuan ini konsisten dengan (Fahlefi et al., (2022) yang menegaskan

pentingnya suasana kerja yang kondusif dalam mendorong performa karyawan, khususnya pada konteks pekerjaan kreatif yang membutuhkan kolaborasi tinggi.

Berdasarkan Uji F diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan F hitung sebesar 8,571 sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini berarti beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun beban kerja tidak signifikan secara parsial, kombinasi kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Firmansyah (2025) serta Yuandi and Dwirianto (2025). Secara keseluruhan, peningkatan kinerja optimal memerlukan keseimbangan beban kerja yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif agar motivasi dan efektivitas kerja karyawan tetap terjaga.

#### 4. KESIMPULAN

Merujuk pada hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Makmur Migunani Yogyakarta, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang diberikan oleh perusahaan relatif telah berada pada batas yang mampu dikelola oleh karyawan. Dengan kata lain, distribusi tugas yang ada belum menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan sehingga tidak secara langsung memengaruhi pencapaian kinerja. Kondisi ini juga dapat menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kemampuan adaptasi, pengalaman kerja, serta manajemen waktu yang cukup baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, beban kerja bukan merupakan faktor dominan yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.
- b. Variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mendukung performa individu. Lingkungan kerja yang nyaman, suportif, aman, serta memiliki komunikasi yang baik antarpegawai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan fokus, motivasi, dan kreativitas. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa perbaikan pada aspek lingkungan kerja berpotensi menjadi strategi efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
- c. Secara simultan, variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya bersama dengan lingkungan kerja tetap memberikan kontribusi terhadap variasi kinerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan sebesar 31,1 persen terhadap perubahan kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 68,9 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun faktor individual lainnya. Temuan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji variabel tambahan yang berpotensi memperkuat model dalam menjelaskan kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Fadilah, A., & Herbawani, C. K. (2022). Analisis Faktor Risiko Terjadinya Kecelakaan Kerja dengan Menggunakan HIRARC sebagai Tolak Ukur: Literatur Review. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(4), 292–296. <https://doi.org/10.14710/mkmi.21.4.292-296>
- Fahlefi, W., Suliantoro, S., & Fatchurohim, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan D. I. Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Keuangan Akuntansi Bisnis*, 1(3), 186–194. <https://doi.org/10.53088/jikab.v1i3.38>
- Firmansyah, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kampung Bali Indah Jakarta Pusat. *Jurnal Manuhara (Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis)*, 3(4), 324–338. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i4.2244>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Julianda, A., & Yuliantari, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saunder Digital Asia Jakarta. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 2(05), 155–162. <https://doi.org/10.59422/global.v2i05.507>
- Koesomowidjojo, S. R. M., & Mastuti, I. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu : Jurnal Penelitian Dan Kajian Olmiah: Jurnal Penelitian Dan Kajian Olmiah*, XV(01), 95–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/mi.v15i1.2459>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widya Gama Press.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuandi, R. D., & Dwirianto, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Rokan Hulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah Dan Teknologi*, 4(2), 530–539. <https://doi.org/https://doi.org/10.62833/embistek.v4i2.192>