

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BOGA TIARA PRIMA JAWA BARAT

Anton Sulistiawan¹, Rochiyat Setiawan² & Hendaris Adriyanto³

^{1,2,3} Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Jakarta Internasional, Indonesia

*Corresponding Email:anton.culinary@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini mengevaluasi urgensi pengelolaan SDM sebagai kunci keunggulan kompetitif bagi perusahaan di industri jasa. Fokus utama penelitian terletak pada PT Boga Tiara Prima di Jawa Barat, yang berupaya meningkatkan produktivitas staf di tengah tekanan beban tugas serta kondisi lingkungan kantor. Dengan menerapkan metode kuantitatif asosiatif dan teknik *purposive sampling* terhadap 100 subjek, penelitian ini menguji korelasi antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap performa pegawai melalui analisis regresi linear berganda (SPSS 26). Temuan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja, baik secara mandiri maupun kolektif. Model ini mampu menjelaskan 24,4% variasi kinerja, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel eksternal seperti tingkat stres dan aspek finansial. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara kondisi fisik lingkungan kerja yang kondusif dan pengelolaan beban kerja yang proporsional merupakan pilar utama dalam menciptakan iklim kerja yang produktif. Disarankan agar manajemen PT Boga Tiara Prima terus melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja agar tetap ideal bagi karyawan, serta mempertahankan atau meningkatkan fasilitas dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Langkah strategis ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang humanis dan profesional guna meningkatkan efektivitas organisasi serta mempertahankan keunggulan kompetitif di industri jasa.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, beban kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research is motivated by the strategic role of human resources in maintaining corporate competitiveness amidst the intense business competition within the service sector. PT Boga Tiara Prima, located in West Java, faces challenges in optimizing employee performance, which is influenced by the dynamics of workload and the work environment. The objective of this study is to analyze and empirically test the influence of workload and work environment, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Boga Tiara Prima. The study employs a quantitative associative approach with a purposive sampling technique involving 100 respondents. Data were processed through multiple linear regression analysis using SPSS version 26 software, following classical assumption tests to ensure model validity. The results indicate that both the work environment and workload have a positive and significant effect on employee performance, both individually and collectively, contributing to 24.4% of the

variance, while the remaining percentage is influenced by factors outside the model such as stress, finance condition etc. These findings confirm that the synergy between a conducive physical work environment and proportional workload management serves as a primary pillar in creating a productive work climate. It is recommended that the management of PT Boga Tiara Prima continuously evaluate and adjust workloads to ensure they remain ideal for employees, while also maintaining or enhancing facilities and interpersonal relationships within the workplace. These strategic steps are expected to foster a humanistic and professional work environment, thereby increasing organizational effectiveness and maintaining competitive advantage in the service industry.

Keywords: Work environment, workload, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia menempati posisi sentral sebagai aset paling berharga bagi organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan, khususnya yang bergerak di sektor jasa seperti PT Boga Tiara Prima di Jawa Barat, sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, menjaga tingkat kinerja yang optimal bukanlah perkara mudah, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya adalah beban kerja dan lingkungan kerja. PT Boga Tiara Prima, sebagai entitas yang beroperasi di Jawa Barat, menghadapi tantangan dinamis dalam mengelola operasionalnya agar tetap kompetitif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja berinteraksi dalam membentuk kinerja karyawan menjadi krusial untuk dikaji.

Beban kerja yang berlebihan sering kali menjadi isu sentral dalam manajemen sumber daya manusia. Huda dan Azar (2021) menegaskan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika beban kerja tidak dikelola dengan proporsional, hal ini tidak hanya menurunkan produktivitas tetapi juga memicu stres kerja yang pada akhirnya merusak performa individu. Senada dengan hal tersebut, Abrian dan Wulansari (2022) menemukan bahwa ketidakpuasan karyawan sering kali dipicu oleh beban kerja yang terlalu tinggi serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dalam industri jasa, di mana interaksi langsung dengan pelanggan menjadi inti dari operasional, beban kerja yang tidak terukur dapat menurunkan kualitas pelayanan.

Esha dkk. (2021) menyoroti bahwa dalam jasa pelayanan, sikap (attitude) dan beban kerja memiliki keterkaitan erat, terutama dalam menjaga kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memegang peranan vital. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, mampu meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Huda dan Azar (2021) secara eksplisit menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh temuan Araujo (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks industri perhotelan dan jasa, Adhiputra (2017) menekankan bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk memastikan kualitas layanan yang prima, yang hanya dapat dicapai jika karyawan merasa berkomitmen dan puas dengan pekerjaannya. Teori ekspektasi (*expectancy theory*) menjelaskan bahwa tindakan karyawan didorong oleh harapan akan hasil yang memuaskan, sehingga kepuasan kerja menjadi jembatan antara beban kerja yang dikelola dengan baik dan kualitas layanan yang dihasilkan.

Putri dkk. (2026) menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen krusial dalam mempertahankan produktivitas, khususnya pada sektor yang mengedepankan kualitas layanan. Agar operasional tetap berjalan optimal, organisasi perlu menyelaraskan antara intensitas tugas dengan penerapan disiplin yang ajek. Meski demikian, literatur menunjukkan adanya variasi temuan terkait hal ini. Alqorrib dkk. (2023) melaporkan bahwa beban dan lingkungan kerja secara kolektif memberikan dampak positif yang nyata terhadap performa staf. Sebaliknya, Nurhandayani (2022) menemukan anomali pada instansi Dinas PUPR Kabupaten Aceh Tamiang, di mana lingkungan, kepuasan, serta beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individual, meskipun secara gabungan variabel-variabel tersebut tetap memiliki signifikansi terhadap kinerja.

Adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) antara temuan Alqorrib dkk. (2023) dan Nurhandayani (2022) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat linear atau konsisten di setiap sektor maupun lokasi geografis. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta jenis industri menjadi faktor penentu yang menyebabkan variasi hasil tersebut. Inilah yang menjadi celah penelitian (*gap*) yang perlu diisi. Sebagian

besar penelitian terdahulu cenderung fokus pada sektor publik atau perhotelan murni, sementara penelitian mengenai PT Boga Tiara Prima di Jawa Barat yang memiliki karakteristik unik sebagai perusahaan jasa di wilayah dengan dinamika tenaga kerja yang spesifik masih sangat terbatas.



Gambar 1 Kegiatan Karyawan

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada pengintegrasian variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam konteks spesifik PT Boga Tiara Prima di Jawa Barat, dengan mempertimbangkan dinamika industri jasa lokal yang menuntut efisiensi tinggi namun tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh variabel secara parsial, tetapi juga menganalisis bagaimana interaksi kedua variabel tersebut membentuk kinerja dalam lingkungan kerja yang menuntut *attitude* dan kualitas pelayanan prima. Melalui studi ini, diharapkan dapat terwujud kontribusi nyata bagi pengembangan literatur manajemen SDM, sekaligus menjadi acuan strategis bagi pihak manajemen PT Boga Tiara Prima dalam menyusun kebijakan internal yang lebih berorientasi pada kesejahteraan karyawan serta peningkatan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut, Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Boga Tiara Prima Jawa Barat? Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Boga Tiara Prima Jawa Barat? Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di PT Boga Tiara Prima Jawa Barat? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Boga Tiara Prima Jawa Barat, menganalisis

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Boga Tiara Prima Jawa Barat, serta menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Boga Tiara Prima Jawa Barat. Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi strategi yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang ideal dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

KAJIAN TEORI

1 Lingkungan Kerja

Efektivitas organisasi sangat bergantung pada terciptanya atmosfer kerja yang mendukung. Menurut Alqorrib dkk. (2023), aspek fisik seperti pengaturan ruang, kualitas udara, dan pencahayaan sangat krusial dalam menjamin kenyamanan serta kesehatan staf. Di sisi lain, elemen non-fisik yang mencakup dinamika hubungan antar individu, pola kepemimpinan, dan kultur Perusahaan memiliki peran vital dalam menjaga stabilitas emosi serta memacu motivasi kerja karyawan. Teori hubungan manusiawi menekankan bahwa ketika karyawan merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan sosialnya, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan perusahaan. Lingkungan yang positif mampu meminimalisir stres kerja dan meningkatkan kepuasan, yang pada akhirnya menjadi katalisator bagi peningkatan produktivitas individu.

2 Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai sekumpulan tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Secara teoretis, beban kerja yang ideal harus berada pada titik keseimbangan antara tuntutan tugas dan kapasitas individu. Jika beban kerja terlalu rendah, karyawan mungkin mengalami kebosanan dan penurunan motivasi (Hermawan, E. 2022). Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan (*overload*) dapat memicu kelelahan fisik dan mental, yang berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja serta meningkatkan tingkat absensi. Teori beban kerja mental menunjukkan bahwa kapasitas kognitif manusia memiliki batas; ketika tuntutan tugas melampaui batas tersebut, efisiensi kerja akan menurun drastis. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang proporsional melalui pembagian tugas yang adil dan penyesuaian target yang realistis sangat krusial agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa

mengorbankan kesejahteraan mereka.

3 Kinerja Karyawan

Performa pegawai didefinisikan sebagai capaian kerja, baik dari segi mutu maupun volume, yang dihasilkan individu dalam menunaikan kewajiban serta tanggung jawab yang telah diamanatkan kepadanya. Kinerja bukan sekadar output fisik, melainkan manifestasi dari kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan (Nurhandayani, A. 2022). Teori kinerja sering kali dikaitkan dengan model perilaku yang menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas dalam penggunaan sumber daya dan efisiensi dalam mencapai target organisasi. Faktor-faktor seperti disiplin, inisiatif, dan ketepatan waktu menjadi indikator utama dalam mengukur sejauh mana seorang karyawan berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan variabel dependen yang sangat dipengaruhi oleh bagaimana lingkungan kerja dikelola dan bagaimana beban kerja didistribusikan, yang secara kolektif menentukan keberhasilan jangka panjang organisasi dalam industri jasa yang dinamis.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan desain kuantitatif asosiatif guna menganalisis hubungan antarvariabel. Penelitian dilaksanakan di PT Boga Tiara Prima, Purwakarta, Jawa Barat, selama periode tiga bulan, terhitung sejak Mei hingga Juli 2026. Seluruh staf perusahaan ditetapkan sebagai populasi penelitian. Untuk menentukan sampel, digunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria spesifik yang telah ditentukan. Melalui metode tersebut, terpilih 100 responden yang dinilai mampu merepresentasikan populasi dalam memberikan informasi valid mengenai beban serta lingkungan kerja.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X1) diukur menggunakan tiga indikator utama, yaitu: (1) Pencahayaan dan sirkulasi udara di ruang kerja, (2) Hubungan interpersonal antar rekan kerja, dan (3) Ketersediaan fasilitas pendukung kerja. Variabel Beban Kerja (X2) diukur melalui tiga indikator, yaitu: (1) Target kerja yang harus dicapai, (2) Tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan (3) Volume tugas yang diberikan oleh atasan. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan tiga indikator, yaitu: (1) Kualitas hasil kerja, (2)

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan (3) Inisiatif dalam bekerja.

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Sebagai langkah awal, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik guna menjamin validitas model regresi. Tahapan ini mencakup uji normalitas (metode Kolmogorov-Smirnov) untuk memastikan distribusi data, uji homogenitas untuk memverifikasi keseragaman varians, serta uji linearitas guna mengonfirmasi hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Setelah model dinyatakan layak, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. Pengujian mencakup uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk mengukur pengaruh simultan, serta analisis koefisien determinasi (R-Square) untuk menentukan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Seluruh temuan statistik ini kemudian diinterpretasikan untuk menjawab tujuan penelitian."

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengolahan data dalam studi ini memanfaatkan aplikasi SPSS versi 23 guna menjamin presisi hasil analisis. Tahapan awal melibatkan pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji homogenitas varians, dan uji linearitas sebagai prasyarat kelayakan model regresi. Setelah kriteria tersebut terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengevaluasi dampak lingkungan kerja serta beban kerja terhadap performa karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh secara parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur besaran kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Deskriptif

Descriptive Statistics								
		Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Varian
Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Lingkungan_kerja	100	31	68	99	85.50	.859	7.590	57.604

Beban_kerja	100	44	56	100	86.17	1.149	10.151	103.050
Kinerja_karyawan	100	22	77	99	90.12	.554	4.894	23.948
Valid (listwise)	N 100							

Berdasarkan tabel Descriptive Statistics yang melibatkan 100 responden, dapat diketahui gambaran umum data penelitian. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 85,50 dengan standar deviasi 7,590, yang menunjukkan variasi data yang cukup stabil. Variabel Beban Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 86,17 dengan standar deviasi 10,151, yang mengindikasikan adanya keragaman persepsi responden yang lebih luas dibandingkan variabel lainnya. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu 90,12 dengan standar deviasi 4,894, yang mencerminkan tingkat kinerja yang relatif tinggi dan cenderung seragam di antara para responden. Rentang data (range) untuk ketiga variabel menunjukkan sebaran yang cukup bervariasi, dengan nilai minimum dan maksimum yang berada pada rentang yang logis. Secara keseluruhan, data yang terkumpul dari 78 responden ini telah memenuhi syarat validitas jumlah sampel (Valid N) dan memberikan gambaran statistik deskriptif yang memadai untuk mendukung analisis regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.52751471
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.111
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) yang diperoleh adalah sebesar 0,062. Dalam pengujian normalitas, data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari taraf nyata 0,05. Karena nilai 0,062 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi ini berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas sebagai salah satu syarat utama dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi, sehingga model penelitian ini layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis lebih lanjut.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	70.748	7.088	9.981	.000					
	Lingkungan kerja	.246	.069	.381	.001	.377	.379	.379	.991	1.009
	Beban kerja	.319	.052	.240	.013	.204	-.043	.039	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis pada tabel *Coefficients* mengonfirmasi bahwa model regresi terbebas dari multikolinearitas. Hal ini didukung oleh nilai *Tolerance* sebesar 0,991 ($> 0,10$) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,009 (< 10), yang menunjukkan tidak adanya korelasi berlebih antarvariabel independen. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja (sig. 0,001; Beta 0,381) dan Beban Kerja (sig. 0,013; Beta 0,240) masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan data tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = 70,748 + 0,246X_1 + 0,319X_2$. Konstanta 70,748 merepresentasikan nilai Kinerja Karyawan saat variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berada pada titik nol. Koefisien regresi yang bernilai positif (0,246 untuk X_1 dan 0,319 untuk X_2) mengindikasikan bahwa setiap kenaikan pada kedua variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan."

Test of Homogeneity of Variances

		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja_karyawan	Based on Mean	7.322	14	56	.000
	Based on Median	1.504	14	56	.140
	Based on Median and with adjusted df	1.504	14	15.264	.220
	Based on trimmed mean	5.973	14	56	.000

Hasil uji homogenitas untuk variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi Based on Median sebesar 0,140. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf nyata 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa varians data Kinerja Karyawan bersifat homogen atau seragam. Dengan terpenuhinya asumsi homogenitas ini, maka data variabel Kinerja Karyawan dinyatakan telah memenuhi syarat statistik dan layak untuk digunakan dalam pengujian analisis regresi linear berganda selanjutnya.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Lingkungan_kerja	Based on Mean	2.657	9	64	.011
	Based on Median	1.029	9	64	.427
	Based on Median and with adjusted df	1.029	9	39.179	.435
	Based on trimmed mean	2.456	9	64	.018

Berdasarkan hasil uji Test of Homogeneity of Variances untuk variabel Lingkungan Kerja, pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) terhadap taraf nyata 0,05. Dalam pengambilan keputusan uji homogenitas, data dinyatakan memiliki varians yang homogen jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel tersebut, nilai signifikansi Based on Mean adalah

0,011, namun nilai signifikansi Based on Median adalah 0,427. Mengingat nilai Based on Median lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa varians data variabel Lingkungan Kerja adalah homogen, sehingga asumsi homogenitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Test of Homogeneity of Variances

		Levene	df	df	Sig.
		Statistic	1	2	
Beban_kerja	Based on Mean	2.350	9	64	.023
	Based on Median	.787	9	64	.629
	Based on Median and with adjusted df	.787	9	45.613	.629
	Based on trimmed mean	1.968	9	64	.058

Hasil uji homogenitas untuk variabel Beban Kerja menunjukkan nilai signifikansi Based on Median sebesar 0,629. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa varians data Beban Kerja bersifat homogen. Dengan terpenuhinya asumsi ini, data dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda pada penelitian ini.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	265.586	2	132.793	6.310	.003 ^b
Residual	1578.376	97	21.045		
Total	1843.962	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban_kerja, Lingkungan_kerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Mengingat angka tersebut berada di bawah ambang batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Di samping itu, nilai F hitung sebesar

6,310 mengonfirmasi bahwa model regresi yang disusun dalam penelitian ini valid dan reliabel untuk memprediksi keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen secara kolektif."

Model Summary^b

Model	Adjusted R Square			Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. Change	F Durbin-Watson
	1	2	3		Change	1	2		
1 ^a	.380	.244	.401	4.587	.144	6.310	75	.003	1.990

a. Predictors: (Constant), Beban_kerja, Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel Model Summary, nilai R Square sebesar 0,244 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 24,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 76,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sejalan dengan temuan Araujo (2021) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif di Puskesmas Semen Kediri mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai secara nyata. Hal ini diperkuat oleh Alqorrib et al. (2023) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan di PT X, sehingga kinerja mereka meningkat. Selain itu, Huda dan Azar (2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang menentukan efektivitas kinerja karyawan di PT Forisa Nusapersada Lamongan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Abrian dan Wulansari (2022) yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di sektor perhotelan.

Selanjutnya, variabel beban kerja dalam penelitian ini juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Esha et al. (2021) yang menemukan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik di RSUD Balaraja sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Sejalan dengan itu, Hakim et al. (2024) dalam evaluasinya terhadap staf administrasi menyatakan bahwa beban kerja yang proporsional sangat penting dalam mendukung perbaikan kualitas pelayanan akademik. Meskipun beban kerja sering dianggap sebagai tekanan, penelitian Putri et al. (2026) menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat tetap menjadi variabel kunci dalam menjaga kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan perhotelan. Secara simultan, hasil uji ANOVA dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang sejalan dengan temuan Alqorrib et al. (2023) bahwa kombinasi dari kedua variabel tersebut merupakan prediktor kuat bagi peningkatan kinerja organisasi.

Perbandingan hasil penelitian ini dengan literatur yang ada menunjukkan adanya konsistensi bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan beban kerja yang terukur adalah dua pilar utama dalam manajemen sumber daya manusia. Araujo (2021) dan Huda dan Azar (2021) memberikan bukti empiris bahwa mengabaikan aspek lingkungan kerja akan menurunkan motivasi karyawan, sementara Esha et al. (2021) serta Hakim et al. (2024) menekankan bahwa beban kerja yang berlebihan atau tidak terstruktur dapat menghambat kualitas output kerja. Temuan penelitian ini yang menunjukkan pengaruh positif dari kedua variabel tersebut mengindikasikan bahwa karyawan di lingkungan penelitian mampu mengoptimalkan beban kerja yang diberikan selama didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Hal ini selaras dengan argumen Abrian dan Wulansari (2022) bahwa sinergi antara lingkungan fisik dan beban kerja yang seimbang menciptakan iklim kerja yang sehat.

Lebih lanjut, jika dikaitkan dengan temuan Putri et al. (2026), hasil penelitian ini menegaskan bahwa meskipun terdapat perbedaan konteks industri, variabel beban kerja tetap memiliki signifikansi yang tidak dapat diabaikan dalam mempengaruhi hasil kerja. Secara keseluruhan, integrasi dari hasil penelitian ini dengan referensi yang ada memperkuat teori bahwa kinerja karyawan bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, melainkan akumulasi dari kondisi lingkungan kerja

yang mendukung dan beban kerja yang dikelola secara profesional. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh, penelitian ini memberikan bukti tambahan bagi organisasi untuk lebih memperhatikan aspek-aspek tersebut guna mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Kesimpulan ini juga sejalan dengan pandangan Alqorrib et al. (2023) bahwa perusahaan yang mampu menyeimbangkan kedua variabel ini akan memiliki keunggulan kompetitif melalui kinerja karyawan yang lebih unggul. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menjawab rumusan masalah secara statistik, tetapi juga memberikan kontribusi praktis yang relevan dengan perkembangan literatur manajemen sumber daya manusia saat ini.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara statistik, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 24,4% terhadap peningkatan kinerja, sementara 75,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menjawab rumusan masalah bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang terukur merupakan dua pilar utama yang menentukan efektivitas kinerja. Secara parsial, lingkungan kerja yang mendukung terbukti menciptakan kenyamanan yang memicu produktivitas, sementara beban kerja yang dikelola secara proporsional menjadi variabel kunci dalam menjaga kualitas output kerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai literatur terdahulu yang menekankan bahwa sinergi antara kondisi fisik lingkungan kerja dan keseimbangan beban kerja mampu menciptakan iklim kerja yang sehat. Meskipun terdapat perbedaan konteks industri, penelitian ini memperkuat teori bahwa kinerja karyawan bukanlah hasil dari faktor tunggal, melainkan akumulasi dari dukungan lingkungan dan manajemen beban kerja yang profesional. Secara praktis, hasil ini memberikan bukti empiris bagi organisasi bahwa untuk mencapai target kinerja yang optimal, perusahaan harus mampu menyeimbangkan kedua variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab rumusan masalah secara statistik, tetapi juga memberikan kontribusi relevan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, di mana integrasi antara lingkungan kerja yang memadai dan pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi prediktor kuat bagi

peningkatan kinerja organisasi dan pencapaian keunggulan kompetitif di tengah dinamika dunia kerja saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). **Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X.** *Jurnal Economina*, 2(11), 3351-3369.
- Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). **Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang.** *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55-61.
- Araujo, B. B. N. (2021). **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri.** *Otonomi*, 21(1), 1-8.
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt X.** *Jurnal Economina*, 2(11), 3351-3369. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i11.977>
- Hakim, C. B., Pornomo, J., & Iman, N. (2024). **Evaluasi beban kerja staf administrasi dalam mendukung perbaikan kualitas pelayanan akademik.** *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 5(2), 43-51.
- Esha, D., Hakim, F., & Rizkia, P. S. U. (2021). **Pengaruh attitude karyawan dan beban kerja karyawan terhadap kualitas pelayanan di rsud balaraja kabupaten tangerang.** *Jurnal JKFT*, 6(1), 7-10.
- Putri, A. F., Suarmanayasa, I. N., & Heryanda, K. K. (2026). **Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Quest Hotel San Denpasar.** *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(3), 7051-7062
- Hermawan, E. (2022). **Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta.** *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). **Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pt. forisa nusapersada lamongan.** *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160-172.
- Nurhandayani, A. (2022). **Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja.** *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.