



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 10426-10436

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga A (Pedagang Besar Farmasi)

Alya Damayanti¹, Arie Hendra Saputro²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia Membangun

¹Alyadamayanti@student.inaba.ac.id, ²arie.hendra@inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Tiga A. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan yang digunakan yaitu sampel jenuh kepada seluruh karyawan PT Tiga A yang berjumlah 31 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui Uji Validitas dan Reabilitas untuk memastikan kualitas data yang di peroleh peneliti. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan Analisis Deskriptif, Analisis verifikatif, serta Uji Asumsi Klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Penelitian dilakukan selama bulan April sampai Juni 2026. Seluruh data penelitian diolah menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) sehingga dapat diinterpretasikan secara jelas, sistematis, dan mudah dipahami. Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar 4,913 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang di rasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Sementara itu, Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukan oleh nilai t hitung sebesar 0,451 serta nilai signifikansi sebesar $0,655 > 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai f sebesar 15,028 dan nilai Signifikansi sebesar 0,00. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Tiga A, sehingga perlu menjadi perhatian utama bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Di era perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis yang sangat cepat saat ini mengharuskan perusahaan untuk menjadi lebih berkualitas, unggul, dan kompetitif. Dalam menunjang operasional perusahaan, sumber daya manusia berperan sebagai faktor determinan yang secara signifikan memengaruhi kinerja organisasional, dimana manusia diakui sebagai aset strategis utama. Setiap individu dituntut agar dapat terus mengembangkan keahlian diri agar mampu bersaing di dunia kerja, termasuk di Indonesia. Peran sumber daya manusia juga terus mengalami perkembangan seiring kemajuan zaman, di mana karyawan dalam organisasi dipandang bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan (Jumriati et al., 2023). Kualitas kerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek krusial yang wajib menjadi prioritas perusahaan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan akan mendorong perkembangan perusahaan. Oleh karenanya, semakin tinggi kinerja karyawan, semakin mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, perusahaan akan menghadapi banyak tantangan untuk meraih targetnya (Meilani & Muttaqin, 2024). Kinerja karyawan sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan laba serta mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Sangapan et al., 2025). Pada dasarnya, kinerja sangat penting bagi individu dan organisasi atau perusahaan karena merujuk pada hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

PT Tiga A merupakan perusahaan yang bergerak di sektor distribusi, khususnya obat tetes mata. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, bisnis harus mengoptimalkan seluruh sumber daya mereka untuk mencapai tujuan mereka. Ini mencakup sumber daya manusia dan fasilitas pendukung lainnya guna mencapai tujuan organisasi.

Namun, berdasarkan hasil observasi, terdapat penurunan pada kinerja karyawan yang menjadi perhatian utama agar dapat ditingkatkan secara optimal.

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan PT Tiga A Januari-Desember 2025

Kinerja Karyawan PT Tiga A Januari-Desember 2025		
Bulan	Nilai	Keterangan
Januari	84,00	Baik
Februari	84,20	Baik
Maret	79,37	Cukup
April	79,92	Cukup
Mei	82,46	Baik
Juni	79,68	Cukup
Juli	79,21	Cukup
Agustus	81,73	Baik
September	84,79	Baik
Oktober	79,87	Cukup
November	79,33	Cukup
Desember	77,99	Cukup

Dapat dilihat dalam tabel 1 kinerja karyawan di atas menunjukkan fluktuasi yang signifikan, pada awal tahun di bulan Januari – September terjadi penurunan dan kenaikan yang di tandai dengan perbaikan kinerja pada karyawan namun kinerja karyawan pada bulan Oktober, tergolong menurun hingga bulan Desember dengan penurunan yang sangat drastis sebesar 18,80%, hal tersebut dapat diindikasikan adanya masalah kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam (Novianty et al., 2024) Kinerja dapat didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Lebih lanjut menurut (Alvionita & Arie, 2024) Kinerja merupakan hasil kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan di suatu organisasi. Pengelolaan karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal, sedangkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor penting yang ada pada perusahaan seperti lingkungan kerja dan beban kerja. Lingkungan kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang stabil bahkan meningkat karena kondisi tersebut dapat mendorong karyawan dalam berkontribusi dan berinovasi secara maksimal. Hal ini sejalan dengan (Irwan et al., 2022) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang positif dan baik sangat penting untuk kesuksesan seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman mendorong seseorang sehingga merasa puas dan mencapai hasil kerja terbaik mereka dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Lebih lanjut menurut (Adelia et al., 2024) Lingkungan kerja merupakan suasana lingkungan kerja yang dirasakan/dialami pegawai selama bekerja dalam suatu kelompok/organisasi. (Baktiar et al., 2024) Perusahaan perlu memperhatikan kondisi fisik dan psikologis tempat kerja agar karyawan merasa aman dan betah bekerja. Hal ini penting karena lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja mereka, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan kurang motivasi dan kurang produktif.

Faktor lain yang di duga kuat mempengaruhi yaitu beban kerja yang dimana jika individu menanggung beban kerja yang berat maka dapat menghambat proses kerja secara efektif. (Nurhasanah, Jufrizen, 2022) mendefinisikan beban kerja merujuk pada kumpulan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan, sehingga tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Jika karyawan melakukan beban kerja yang berlebihan, mereka dapat menurunkan kinerja mereka dan pada akhirnya menghasilkan hasil kerja yang kurang baik. Dilihat lebih lanjut menurut (Kristin et al., 2022) beban kerja dapat di artikan sebuah proses dalam menentukan jumlah jam kerja dan sumber daya manusia yang bekerja untuk suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Apabila karyawan dapat mengalami stres dan kelelahan jika mereka menghadapi tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat atau mendapat jumlah tugas yang terlalu banyak. Kondisi tersebut meningkatkan risiko kesalahan dan kecelakaan kerja, serta menurunkan konsentrasi dan produktivitas kerja. Akibatnya, kinerja karyawan secara keseluruhan dapat menurun. (Denis & Palupi, 2024). Dengan pengelolaan stres kerja yang efektif dan beban kerja yang tidak terlalu tinggi, karyawan dapat bekerja secara optimal dan penuh tanggung jawab, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan (Mustika et al., 2024). Karyawan yang menerima beban kerja terlalu banyak atau kurang terkelola secara keseluruhan cenderung memiliki tingkat

kepuasan kerja yang rendah. Oleh sebab itu, manajemen perlu menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan serta kapasitas karyawan agar tercipta kinerja karyawan yang optimal (Wulandari & Dedi, 2024).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan metode analisis kuantitatif pendekatan deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan pengolahan data dilakukan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Menurut Jaelani dalam (Hidayat et al., 2024) penelitian kuantitatif yaitu pendekatan yang berfokus pada pengukuran secara objektif serta analisis statistik terhadap data yang di peroleh melalui metode seperti survei, kuesioner, maupun eksperimen. Pendekatan ini sering kali digunakan dalam menguji teori atau hipotesis yang telah ada dengan cara mengukur sejumlah variabel tertentu serta menganalisis hubungan atau pola di antara variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik guna menguji kebenaran hipotesis yang di ajukan (Hidayat et al., 2024).

Data yang diambil untuk mendukung penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung oleh peneliti yang di dapatkan langsung dari sumber aslinya dengan metode seperti wawancara, observasi, atau penyebaran kuesioner kepada responden. Sedangkan data sekunder di peroleh secara tidak langsung dengan melalui dokumen resmi perusahaan serta data terkait variabel penelitian. Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 31 orang dengan pengujian yang dilakukan melalui:

Analisis Data

Uji Validitas digunakan untuk menilai seberapa jauh instrumen penelitian dapat mengukur konsep yang dimaksud secara akurat. Dalam penelitian kuantitatif, terdapat beberapa jenis uji validitas yang digunakan, masing-masing memiliki metode serta prosedur yang berbeda (Hidayat et al., 2024:127).

Uji Reliabilitas berhubungan dengan tingkat konsentrasi hasil pengukuran. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila menghasilkan data yang sama atau relatif serupa ketika digunakan pada kondisi yang sama di waktu yang berbeda (Hidayat et al., 2024:130).

Analisis Deskriptif menurut (Hidayat et al., 2024:92), Analisis deskriptif merupakan cabang dari analisis data yang menitik beratkan pada penyajian serta pemaparan data yang telah di peroleh dalam bentuk yang sederhana dan mudah dimengerti. Tujuan utamanya ialah memberikan gambaran menyeluruh mengenai karakteristik utama dari suatu data serta menyajikan secara ringkas dan informatif. Untuk menjawab rumusan masalah deskriptif yang telah ditentukan oleh peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi. (Sugiyono, 2019), menjelaskan bahwa langkah-langkah penyusunan tabel distribusi frekuensi untuk menentukan banyaknya kelas interval, dalam hal ini peneliti menetapkan 5 kelas, menentukan rentang data, yaitu merupakan nilai tertinggi dikurangi nilai terendah: Nilai tertinggi = (Skor tertinggi x Jumlah pertanyaan x Jumlah responden), Nilai terendah = (Skor terendah x Jumlah pertanyaan x Jumlah responden), dan menentukan interval dengan menggunakan rumus

$$i = \frac{\text{Jumlah interval} - \text{Jumlah terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Analisis verifikatif menurut (Sugiyono, 2019a) tujuan dari analisis verifikatif adalah untuk menguji dan memastikan adanya hubungan setiap beberapa variabel yang akan diteliti. Hal ini memperkuat tujuan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik menggunakan 3 uji asumsi klasik untuk menguji seberapa besar data yang diperoleh sebagai syarat agar hasil analisis dapat di percaya dan memperkuat uji validitas dan reliabilitas. Berikut merupakan uji asumsi klasik yang di gunakan dan diolah menggunakan alat bantu SPSS.

Uji Normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi data model regresi dari variabel independen dan variabel dependen, baik secara terpisah maupun bersama-sama, normal atau tidak normal (Ghozali, 2018).

Tujuan multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Jika nilai *tolerance* menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi jika nilainya lebih besar dari 0,10. Sebaliknya, nilai *tolerance* yang lebih rendah dari 0,10, menunjukkan adanya multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati pola pada grafik scatterplot, di mana sumbu Y menunjukkan nilai prediksi yang telah distandarisasi, sedangkan sumbu X menunjukkan residual yang telah distandarisasi (selisih antara nilai aktual dan nilai prediksi). Dalam uji heteroskedastisitas, dasar pengambilan keputusan adalah bahwa jika terdapat pola tertentu yang jelas pada sebaran titik, seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit, maka heteroskedastisitas terjadi. Namun, jika titik-titik menyebar secara acak di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

Analisis Koefisien korelasi ini bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan anatar variabel terhadap dependen. Hubungan tersebut dapat dikategorikan sebagai hubungan positif ataupun negatif. (Hidayat et al., 2024:103) menjelaskan Koefisien korelasi pearson memiliki rentang nilai anatar -1 hingga 1. Nilai $r = 1$ menandakan adanya hubungan linier positif yang sempurna, artinya setiap kenaikan pada satu variabel selalu diikuti oleh kenaikan pada variabel lainnya. Sebaliknya, nilai $r = -1$ menunjukkan hubungan linier negative sempurna, di mana peningkatan satu variabel diikuti oleh penurunan variabel lainnya. Sementara jika, nilai $r = 0$ menandakan bahwa tidak terdapat hubungan linier anatar kedua variabel tersebut.

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kekuatan variabel independent secara simultan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Zulkarnaen et al., 2024)

Pengujian Hipotesis merupakan tahap penting dalam analisis data kuantitatif. Proses ini melibatkan dua pernyataan, yaitu hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan atau perbedaan, kemudian hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa terdapat hubungan atau perbedaan di antara variabel yang diuji (Hidayat et al., 2024:7). Dengan pengujian Uji t (Parsial) serta Uji f (Simultan).

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y.1	0,803	0,355	Valid
2	Y.2	0,706	0,355	Valid
3	Y.3	0,772	0,355	Valid
4	Y.4	0,682	0,355	Valid
5	Y.5	0,685	0,355	Valid
6	Y.6	0,743	0,355	Valid
7	Y.7	0,660	0,355	Valid
8	Y.8	0,798	0,355	Valid

Berdasarkan hasil dari uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukan nilai R_{hitung} sebesar 0,682 - 0,803 yang lebih besar dari R_{tabel} yaitu 0,355. Maka dapat dikatakan bahwa 8 butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1. 1	0,822	0,355	Valid
2.	X1. 2	0,822	0,355	Valid
3.	X1. 3	0,776	0,355	Valid
4.	X1. 4	0,778	0,355	Valid
5.	X1. 5	0,846	0,355	Valid
6.	X1. 6	0,734	0,355	Valid

7.	X1. 7	0,823	0,355	Valid
8.	X1. 8	0,810	0,355	Valid
9.	X1. 9	0,781	0,355	Valid
10.	X1. 10	0,890	0,355	Valid

Dapat di lihat pada tabel 3 di atas, hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X^1) menunjukan seluruh nilai R_{hitung} yaitu 0,734 hingga 0,890. Maka dapat diartikan bahwa nilai tersebut lebih besar dari pada R_{tabel} sebesar 0,355, sehingga keseluruhan pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dikatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen untuk penelitian.

Tabel 4 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,693	0,355	Valid
2.	X2.2	0,608	0,355	Valid
3.	X2.3	0,534	0,355	Valid
4.	X2.4	0,557	0,355	Valid
5.	X2.5	0,779	0,355	Valid
6.	X2.6	0.601	0,355	Valid

Mengacu pada table 4.7, hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X_2) berada pada nilai R_{hitung} 0,534 sampai 0,779 yang di mana lebih besar dari nilai R_{tabel} pada nilai 0,355. Dengan begitu seluruh pertanyaan pada variabel beban kerja dinyatakan valid serta layak untuk keperluan penelitian.

Uji Reliabilitas

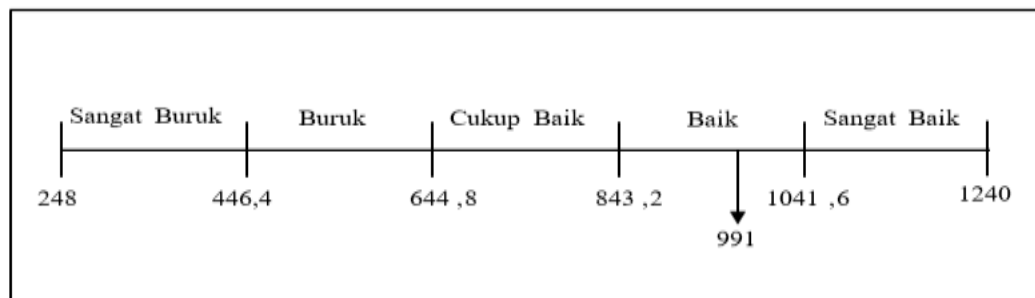
Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_1)	0,934	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,691	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 pada uji reliabilitas hasil *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y) mencapai 0,874, Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,934, dan Beban Kerja (X_2) mencapai 0,691. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai masing-masing variabel secara keseluruhan lebih besar dari nilai kritis, yaitu $> 0,60$. Ini menunjukan bahwa seluruh kuesioner dapat dianggap akurat dan alat yang digunakan dapat dipercaya.

Analisis Deskriptif

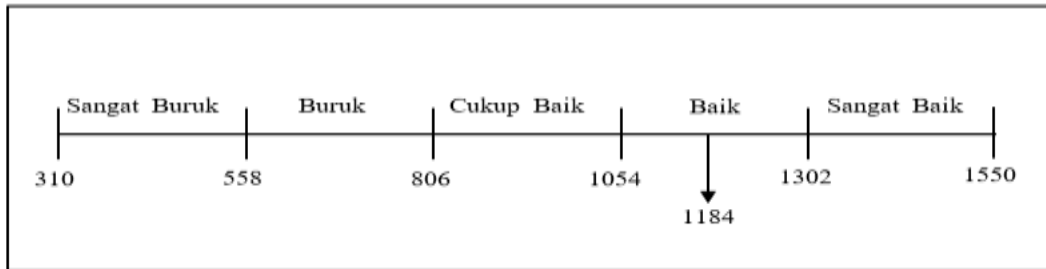
Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan



Gambar 1 Garis Kontinum kategorisasi variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 1 di atas diketahui bahwa kinerja karyawan dikategorikan Baik. Hal ini ditunjukkan pada total skor yaitu 991 yang berada pada rentang 843,2 – 1041,6 yang termasuk dalam katagori baik.

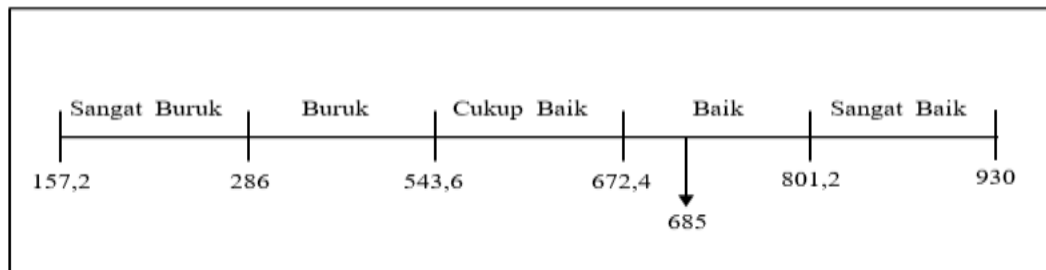
Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja



Gambar 2 Garis Kontinum kategorisasi variabel Lingkungan Kerja

Kategori pada Lingkungan Kerja berada termasuk pada katagori baik dengan skor 1184 dalam interval 1054 – 1302 sehingga dikategorikan baik.

Deskriptif Variabel Beban Kerja



Gambar 3 Garis Kontinum kategorisasi variabel Beban Kerja

Dapat dilihat pada gambar 3 di atas tingkat Beban Kerja termasuk dalam katagori baik pada skor 685 dengan interval 672,4 - 801,2 maka, di kategorikan baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test		
		Unstandardized Residual.
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60631457
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.077

Test Statistic	.138
Asymp. Sig. (2-tailed)	.141 ^c

Berdasarkan tabel 6 uji normalitas kolmogorov - smirnov dapat dilihat nilai Asump. Sig. (2-tailed) yaitu 0,141 lebih besar dari tingkat singnifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas maka layak untuk dianalisis lebih lanjut.

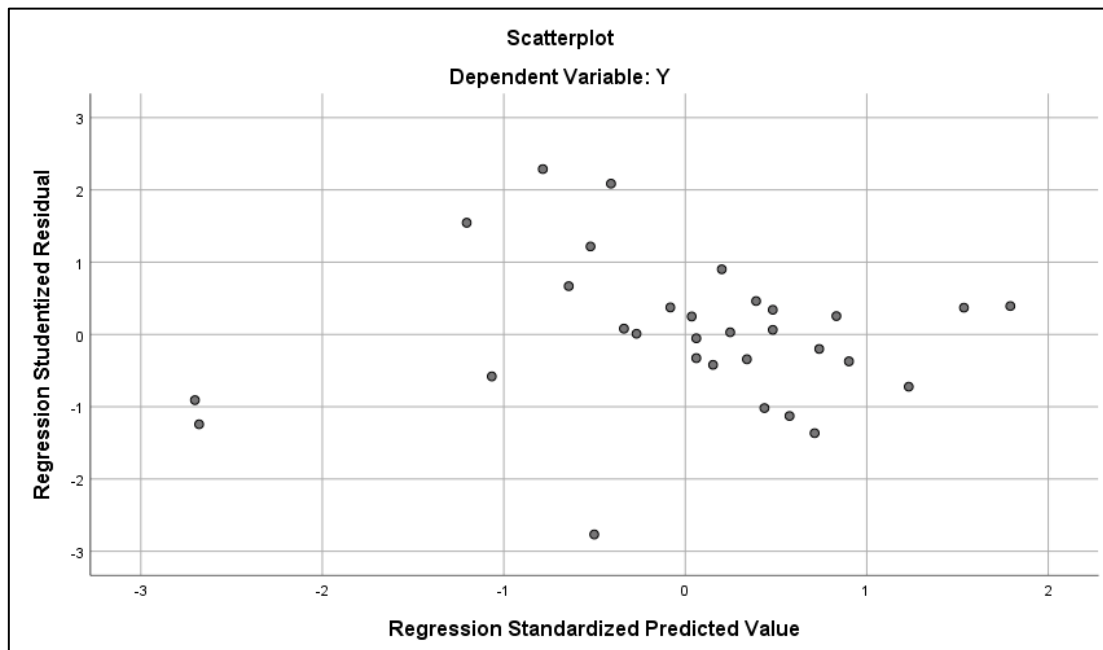
Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients.		Standardized Coefficients.	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta.			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.992	4.715		2.120	.043		
	Lingkungan Kerja	.525	.107	.694	4.913	.000	.864	1.157
	Beban Kerja	.086	.191	.064	.451	.655	.864	1.157

Berdasarkan tabel 4 di atas hasil uji multikolinieritas untuk kedua variabel independen meunjukkan bahwa nilai toleransi sebesar $0,864 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,157 < 10$. Ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ada gejala multikolinieritas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Grafik Scatterplot

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4 diatas dengan grafik scatterplot menunjukan bahwa penyebaran pada titik-titik tersebut penyebar secara acak di bawah sumbu 0 pada sumbu Regresion Studentized Residual dan tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, menyebar kemudian menyempit). Penyebaran pada titik-titik yang menyebar secara acak, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 8 Hasil Koefisien Korelasi

Correlations				
		X. 1	X. 2	Y
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.369*	.717**
	Sig.(2-tailed)		.041	.000
	N	31	31	31
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation	.369*	1	.319
	Sig. (2-tailed)	.041		.080
	N	31	31	31
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.717**	.319	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.080	
	N	31	31	31

Berdasarkan hasil uji Koefisien Kolerasi di atas dapat diintpretasikan bahwa hubungan Lingkungan Kerja(X¹) dengan Kinerja Karyawan(Y) mencapai 0,717 yang menunjukan hubungan keterkaitan yang kuat. Selanjutnya variabel Beban Kerja(X²) dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,319, menggambarkan bahwa hubungan keterkaitan yang lemah.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.483	3.733

Hasil uji analisis koefisien determinasi menunjukan nilai R Square bernilai 0,518 menunjukan bahwa 51,8% variasi Kinerja Karyawan (Y) dapat diuraikan melalui dua variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja(X2). Sedangkan 48,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat pemerataan dari hubungan variabel.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	9.992	4.715		2.120	.043
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.525	.107	.694	4.913	.000
	Beban kerja (X ₂)	.086	.191	.064	.451	.655

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut

Nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja(X¹) yaitu 4,913 sedangkan t tabel yaitu 2,048. Hal ini menunjukan t hitung > dari t tabel dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara pasial variabel Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Pada Beban Kerja t hitung sebesar 0,451 sedangkan t tabel sebesar 2,048. Maka nilai t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi 0,655 > 0.05, sehingga dinyatakan secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kiner karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 11 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	418.803	2	209.401	15.028	.000 ^b
	Residual	390.165	28	13.934		
	Total	808.968	30			

Dari hasil uji f di atas nilai f hitung mencapai 15,028 > 3,34 serta Sig. 0,00 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu pengaruh Lingkungan Kerja(X¹) dan Beban kerja(X²) secara simultan berpengaruh signifikan dan berdampak positif pada Kinerja Karyawan(Y). Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dikatakan valid dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Diskusi

Hasil dari uji menunjukan bahwa Lingkungan Kerja (X¹) pada hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 4,913 serta nilai sig sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, hasil korelasi regresi yang memperkuat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *Pearson Correlation* yaitu 0,717 nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan kuat dan positif. Maka dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja pada perusahaan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan terhadap perusahaan PT Tiga A. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut mendukung gagasan yang dijelaskan oleh (Firman & Dirwan, 2024) Lingkungan kerja merupakan suatu elemen penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pegawai dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan dorongan serta dukungan dalam setiap aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menjaga kesehatan, kenyamanan, dan keamanan dalam bekerja. Penelitian terdahulu selanjutnya diuraikan oleh (Santi, 2023) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi serta situasi yang berada di sekitar tempat kerja, yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan di dalam suatu lingkungan. Dengan begitu, penerapan lingkungan kerja yang kondusif menjadi aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan demi terjaminnya kelancaran dan keberhasilan proses operasional perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Kitta et al., 2023) yang menunjukan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai karena seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memperoleh hasil yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai dan nyaman.

Hasil uji pada variabel Beban Kerja (X2) menemukan nilai t hitung sebesar 0,451 lebih rendah dari t tabel sebesar 2,048, dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,655, jauh lebih besar dari 0,05, hasilnya menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan PT Tiga A, seperti yang ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan, yang menunjukkan nilai sebesar 0,319 yang termasuk dalam kategori hubungan rendah. Perolehan tersebut menunjukkan secara jelas hubungan variabel beban kerja tergolong lemah dan tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan PT Tiga A. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Taher & Taharuddin, 2024) mengemukakan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, sehingga mempengaruhi berpengaruh keprofesionalan mereka. Dan diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh (Saputro & Ridho, 2024) menunjukkan beban kerja memiliki hubungan yang positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kinerja karyawan dapat mencapai hasil yang optimal apabila indikator beban kerja, seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan, terpenuhi secara seimbang. Namun temuan ini diperkuat dengan riset terdahulu (Ignatius & Fahmi, 2022) yang mengemukakan bahwa beban kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian yang menggambarkan kinerja karyawan pada PT Tiga A dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,717 yang termasuk dalam kategori hubungan kuat. Maka, semakin baik kondisi lingkungan kerja perusahaan, mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, variabel Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,655 > 0,05$, sehingga beban kerja yang diterima karyawan PT Tiga A masih dapat ditangani dengan baik oleh karyawan dan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap perubahan kinerja mereka. Secara simultan, variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,518 atau 51,8%, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, perusahaan perlu lebih memperhatikan kualitas lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Referensi

1. Adelia, D., Cahyaningsih, N. P., & Afiah, N. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja). 1, 123–139.
2. Alvionita, Y., & Arie, H. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bumami Food. 10(1).
3. Baktiar, R. O., Ridhwan, M., & Dadan, A. A. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. 10(1), 589–598.
4. Denis, B., & Palupi, P. R. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. 5(3).
5. Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan. 7(4), 425–435.
6. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro.
7. Hidayat, A., Supardin, L., Trisninawati, & Alhempy, R. (2024). Metodologi Penelitian Kuantitatif (S. Shaddiq (ed.)). TAKAZA INNOVATIX LABS. <https://takaza.id/metodologi-penelitian-kuantitatif.html>
8. Ignatius, S. K., & Fahmi, A. R. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN MITRA OGAN. 2, 104–110.
9. Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & M, A. Z. P. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 19(2), 522–526.
10. Jumriati, Basri, R., & Hamdana. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, FASILITAS KANTOR, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. 323–336.
11. Kittu, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 6(1), 297–309.
12. Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. 2(1).
13. Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. 5(1).
14. Mustika, S., Saputro, A. H., Siddiq, A. M., Muttaqin, R., & Gurawan, D. I. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories. 18–25.
15. Novianty, S., Ismail, Dayona, G., Saputro, Hendro, A., & Siddiq, Mochamad, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV EnjoyShoess Bandung. 10(4), 2610–2618.
16. Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(3), 197–207.
17. Nurhasanah, Jufrizen, Z. T. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 5(1), 245–261.
18. Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja , Inovasi Karyawan , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 6(2), 974–984.
 19. Santi, S. M. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ABC PERSADA. 3(1), 95–111.
 20. Saputro, A. H., & Ridho, R. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories. 10(1), 416–424.
 21. Sugiyono. (2019a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (ed.). ALFABETA.
 22. Sugiyono. (2019b). Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). Alfabeta.
 23. Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Haji Maming Alma Batulicin. 13, 63–75.
 24. Wulandari, A., & Dedi, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung. 10(3), 1903–1912.
 25. Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Beban Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Tehnik Makmur Kota Jakarta Pusat. 10(1), 733–741.