



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 6405-6415

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

Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Sudiang

Sri Astuti Muallimin¹, Aryati Arfah², Sabri Hasan³, Zul Kahfi⁴

^{1,2,3} Universitas Muslim Indonesia

⁴ Institut Kesehatan dan Bisnis St Fatimah Mamuju

srikhalilah01@gmail.com, aryati.arfah@umi.ac.id, sabri.hasan@umi.ac.id
kahfizul13@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar (SPBU) Sudiang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 50 responden, yang merupakan karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar (SPBU) Sudiang, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 25 untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan, di mana tingginya tekanan kerja dapat menurunkan efektivitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan perlu mempertimbangkan keseimbangan antara faktor individu, beban kerja yang terkendali, serta lingkungan kerja yang kondusif.

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

1. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif keberlanjutan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang dimiliki, tetapi juga oleh strategi bisnis yang diterapkan dalam operasionalnya. Bisnis yang bergerak di bidang penjualan, termasuk sektor ritel dan distribusi, menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mempertahankan pangsa pasar dan meningkatkan keuntungan. Menurut *Vrabcova et al. (2022)* faktor-faktor seperti permintaan pasar, efisiensi operasional, serta daya saing menjadi aspek utama yang menentukan keberhasilan suatu usaha dalam dunia industri. Lebih lanjut, *Ramli et al. (2023)*¹ untuk menghasilkan output yang optimal dan berkualitas, perusahaan harus memberikan perhatian serius terhadap karyawan, termasuk memenuhi kebutuhan mereka serta menangani berbagai permasalahan yang muncul, baik dari dalam maupun luar organisasi.

Salah satu hal yang mempengaruhi kesuksesan operasional perusahaan adalah kinerja karyawan, yang menjadi elemen utama dalam mencapai tujuan perusahaan (*Nurhidayati et al., 2023*). Kinerja yang optimal dari setiap individu akan berkontribusi pada kelancaran proses-proses dalam perusahaan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan lebih mampu menghadapi tantangan yang ada, mengatasi hambatan, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi (*Kusumaningrum & Fitri, 2024*). Dalam industri yang penuh dengan dinamika kinerja yang baik

sangat menentukan posisi perusahaan dalam persaingan, memastikan perusahaan tetap relevan dan mampu memenuhi kebutuhan pasar dengan efektif. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa setiap aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung tujuan bersama (Pothineni, 2023).

Penelitian ini dilakukan di SPBU Sudiang Makassar merupakan sebuah stasiun pengisian bahan bakar yang memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan energi masyarakat setempat. Dalam industri ritel bahan bakar faktor lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Berdasarkan pengamatan awal karyawan SPBU dihadapan dengan berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi produktivitas mereka, mulai dari kondisi fisik tempat kerja hingga beban kerja yang tinggi. Hal ini terlihat bahwa karyawan di SPBU Sudiang umumnya bekerja dalam kondisi yang kurang nyaman akibat cuaca yang panas, yang dapat mengurangi konsentrasi dan fokus mereka. Hal ini berdampak pada potensi kesalahan dalam proses transaksi serta menurunkan efisiensi operasional.

Lebih lanjut lagi karyawan di SPBU sering kali harus bekerja dalam kondisi fisik yang menuntut seperti berdiri dalam waktu lama dan berinteraksi dengan banyak pelanggan, sering kali dalam kondisi panas dan berdebu. Selain itu antrian panjang pelanggan yang membutuhkan layanan cepat menambah tekanan kerja mereka yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan serta, kurangnya fasilitas pendukung seperti tempat istirahat yang memadai dan sistem rotasi kerja yang optimal semakin memperburuk situasi ini. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berdampak pada kinerja. Karyawan mungkin harus bekerja dalam shift yang tidak teratur, yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan mereka. Tidak hanya itu dari sisi keselamatan kerja juga mereka harus lebih berhati-hati dengan alat yang digunakan karena berhubungan langsung dengan bahan bakar minyak yang mudah terbakar.

Dengan meninjau fenomena yang terjadi di SPBU Sudiang yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat kompleks dan melibatkan berbagai faktor maka dengan meninjau kinerja karyawan, manajemen SPBU perlu memperhatikan karakteristik individu, beban kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendukung kinerja karyawan. Dengan pendekatan yang tepat kinerja karyawan dapat ditingkatkan sehingga berdampak pada kepuasan kerja dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Melihat adanya perbedaan hasil penelitian (*gap research*) serta relevansi topik ini dan fenomena penelitian yang ada terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan di sektor SPBU, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU Sudiang Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif serta memberikan wawasan bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Oleh karena itu hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengelola SPBU dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik serta menciptakan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Analisis Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Adapun formulasi dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Rumus Analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
X1	=	Karakteristik individu
X2	=	Beban Kerja
X3	=	Lingkungan Kerja
a	=	Konstanta
b1, b2, b3	=	Koefisien regresi
e	=	Faktor Kesalahan

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik dilakukan agar memperoleh hasil regresi yang bisa dipertanggungjawabkan dan mempunyai hasil yang tidak bias. Uji asumsi klasik diantaranya yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa nilai

residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016).

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 25 for windows. Pada uji skewness dan kurtosis, dengan menghitung nilai skewness dan kurtosis yang diperoleh dan membandingkannya dengan nilai standar deviasi dari residual. Data dapat dikatakan normal dengan mengacu pada kaidah keputusan jika nilai yang dihasilkan berada dalam interval -2 sampai 2.

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dengan analisis grafik normal probability plot dapat dilakukan pemeriksaan sebagai berikut :

- Data dikatakan berdistribusi normal apabila data yang berupa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- Data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2016).

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2016).

Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan tingkat signifikan diatas 5% maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Namun, bila tingkat signifikansi dibawah 5%, maka ada gejala heterokedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Dikatakan bebas multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi bila nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10 berarti terdapat kasus multikolinearitas (Ghozali, 2016).

b. Uji hipotesis

1) Uji statistik F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen memberikan dampak terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0.05 (Ghozali, 2016).

Pada tabel ANOVA di dapat uji F yang menguji semua sub variabel bebas yang mempengaruhi satu variabel terikat. Dengan menggunakan derajat keyakinan 95% atau taraf nyata 5% serta derajat kebebasan df1 dan df2 untuk mencari nilai F_{tabel}. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

2) Pengujian Koefisien Determinan (R²)

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar terhadap variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien determinan (R²) berkisar antara nol sampai dengan satu (0 ≤ R² ≤ 1). Hal ini berarti R² = 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3) Uji t-hitung

Penelitian ini akan menggunakan uji t. Uji t-hitung bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini akan menggunakan uji t untuk menguji hipotesis 1 sampai hipotesis 5 yang telah diajukan dengan melihat signifikansi pada masing-masing t hitung. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Untuk melihat valid atau sahnya variabel penelitian maka dilakukan uji validitas. Uji validitas yaitu pengujian yang bertujuan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan apa yang ingin hendak kita ukur. Pada saat melakukan pengukuran terhadap validitas dapat dipergunakan korelasi antara item pernyataan dengan item total (*score* total). Suatu item dapat dikatakan valid jika mempunyai nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,30 (Ghozali, 2016). Uji validitas dihitung dengan melihat dari angka *corrected item-total correlation*, dengan ketentuan syarat dikatakan valid apabila memiliki nilai *corrected item total correlation* > r-tabel (n-2) 50-2 (5%) = 0.279. Hasil pengujian validitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Validitas

Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-tabel</i>	Keterangan
X1.1	0.592	0.279	Valid
X1.2	0.700	0.279	Valid
X1.3	0.706	0.279	Valid
X1.4	0.706	0.279	Valid
X2.1	0.656	0.279	Valid
X2.2	0.678	0.279	Valid
X2.3	0.747	0.279	Valid
X2.4	0.678	0.279	Valid
X3.1	0.741	0.279	Valid
X3.2	0.618	0.279	Valid
X3.3	0.728	0.279	Valid
X3.4	0.709	0.279	Valid
Y1	0.766	0.279	Valid
Y2	0.665	0.279	Valid
Y3	0.772	0.279	Valid
Y4	0.711	0.279	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Data pada Tabel ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi atau nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari r-tabel (0.279), sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan nilai sebesar 0.60. Apabila *Cronbach Alpha* dari suatu variabel ≥ 0.6 maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.6 maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0.607 > 0.600	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.628 > 0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.653 > 0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0.707 > 0.600	Reliabel

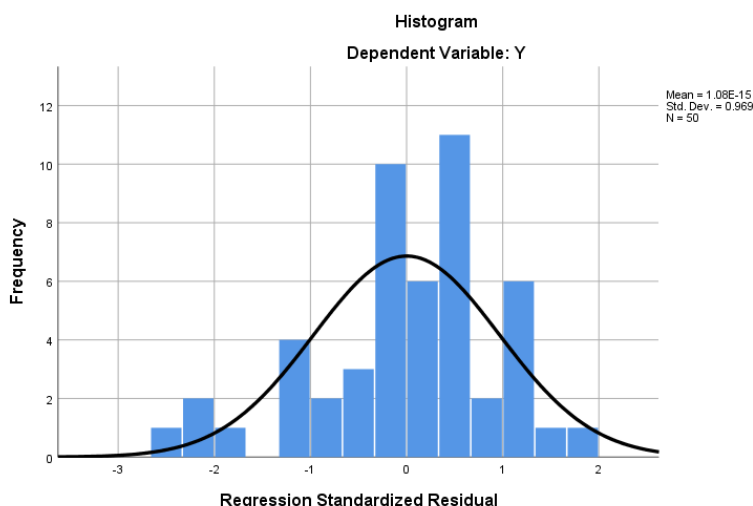
Sumber : Data diolah, 2025

Data tersebut pada tabel diatas yakni hasil pengujian reliabilitas dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu > 0.600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian Histogram, Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng.



Gambar 1. Uji Normalitas
 Sumber: output SPSS, 2025

Terlihat pada Gambar 2 di atas bahwa output uji normalitas menunjukkan bentuk distribusi yang menyerupai lonceng. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu data memiliki variasi yang seragam sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniaritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Karakteristik Individu (X1)	1.782
Beban Kerja (X2)	1.616
Lingkungan Kerja (X3)	1.789

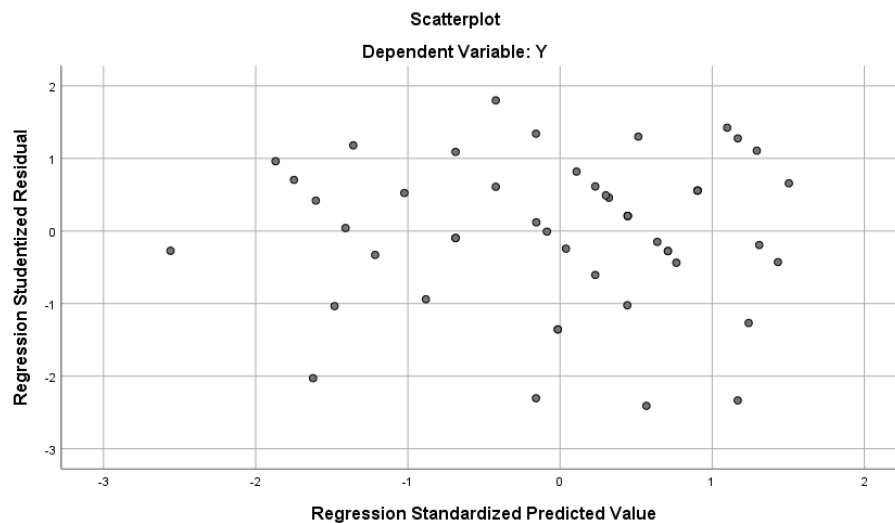
Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikoloniaritas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10 dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (*diagram Scatterplot*). Jika: 1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.

2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: output SPSS, 2025

Berdasarkan Gambar diatas maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tekhnik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 25.0. analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.262	.810		4.027	.000
	X1	.300	.121	.231	2.482	.017
	X2	-.518	.104	-.442	-4.978	.000
	X3	.407	.105	.364	3.894	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2025

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS 25.0 yang ada di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.262 + 0.300X1 - 0.518X2 + 0.407X3$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- a. Konstanta (α)
 Nilai konstanta sebesar 3.262. Hal ini berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel bebas Karakteristik Individu (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) tetap bernilai 3.262 (konstan).
- b. Karakteristik Individu (X1)
 Nilai koefisien regresi untuk variabel Karakteristik Individu (X1) adalah 0.300. Jika Karakteristik Individu (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.300, dengan asumsi Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) konstan.
- c. Beban Kerja (X2)

Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X2) adalah -0.518. Jika Beban Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -0.518, dengan asumsi Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X3) konstan.

d. Lingkungan Kerja (X3)

Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah 0.407. Jika Lingkungan Kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.407, dengan asumsi Karakteristik Individu (X1) dan Beban Kerja (X2) konstan.

R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.761	.21386
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas Model Summary, nilai *R-Squared* (R²) sebesar 0.776 menunjukkan bahwa 77.6% variabilitas Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh karakteristik individu (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sementara sisanya 22.4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti Gaya Kepemimpinan atau Faktor Organisasional lainnya.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai probabilitas t- statistic. Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh karakteristik individu (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3).

Jika nilai probabilitas *t-statistic* lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 5% maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas *t-statistic* lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 5% maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel Uji Parsial (t-test)

Variabel	t	P-Value	P	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	2.482	0.017	0.05	Signifikan
Beban Kerja (X2)	-4.978	0.000	0.05	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	3.894	0.000	0.05	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel.diatas diketahui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut akan dijelaskan secara parsial pengaruh karakteristik individu (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Taraf signifikansi estimasi parameter dalam pengujian hipotesis ditetapkan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ sebagai berikut :

a. Pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja (Y).

Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.482 lebih besar dari t-tabel (2.013) sehingga hipotesis alternatif (H1) diterima. Nilai probabilitas (*p-value*) sebesar 0.017, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0.05$), mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung yang diperoleh sebesar -4.978 lebih kecil dari t-tabel (2.013), sehingga hipotesis alternatif (H2) diterima. Nilai probabilitas (p) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0.05$), menunjukkan adanya korelasi yang signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung yang diperoleh

sebesar 3.894 lebih besar dari t-tabel (2.013), sehingga hipotesis alternatif (H3) diterima. Nilai probabilitas (p) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0.05$), menunjukkan adanya korelasi yang signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka simpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU Sudiang, Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa karakteristik individu merupakan faktor penentu meningkat dan turunnya kinerja karyawan di SPBU Sudiang, Kota Makassar. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU Sudiang, Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa beban kerja merupakan faktor yang dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja karyawan di SPBU Sudiang, Kota Makassar tergantung pada tingkat beban yang diberikan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU Sudiang, Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penentu meningkat dan turunnya kinerja karyawan di SPBU Sudiang, Kota Makassar.

Daftar Pustaka

- (1) Abdillah Junaedy, Sabri Hasan, J. B. (2019). Pengaruh Insentif, Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros. *Journal of Management*, 2(3), 162. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.321>
- (2) Adeniyi, A., & Damilola, A. (2024). *The Strategic Role of Human Resource Management in Business Performance*. <https://doi.org/10.14293/PR2199.001095.v1>
- (3) Ahmed, A., & Sultan, K. (2022). Application of Two-Factor Theory of Motivation by Fredrick Herzberg: A Case of Female Workers Serving Pakistani Media Organizations. *Global Digital & Print Media Review*, 1(IV), 28–37. [https://doi.org/10.31703/gdpmr.2022\(V-IV\).03](https://doi.org/10.31703/gdpmr.2022(V-IV).03)
- (4) Alam, R., Samad, S. S., Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). 2146 Words Human Resource Management in Bugis Culture. *Psychology and Education*, 57, 773–776.
- (5) Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1), 1–8.
- (6) Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- (7) Arisandi, B., & Heryjanto, A. (2024). The Influence of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Empirical Study: Employees at PT. Global Loyalty Indonesia). *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 5(9), 1025–1036. <https://doi.org/10.59188/devotion.v5i9.783>
- (8) Ayu Indah Fitriana, & Muslim. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan. *Economic Reviews Journal*, 3(3). <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.499>
- (9) Barroga, E., & Matanguihan, G. J. (2022). A Practical Guide to Writing Quantitative and Qualitative Research Questions and Hypotheses in Scholarly Articles. *Journal of Korean Medical Science*, 37(16). <https://doi.org/10.3346/jkms.2022.37.e121>
- (10) Berezina, T., & Buzanov, K. (2021). Personal characteristics affecting the biological age of the individual. *E3S Web of Conferences*, 284, 09008. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202128409008>
- (11) Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- (12) Caylan, S. (2024). Role of human resource management on strategic management. In *Trends, Challenges, and Practices in Contemporary Strategic Management* (pp. 51–69). <https://doi.org/10.4018/9798369311554.ch003>
- (13) Chang, S., & Moon, K.-K. (2023). A Study on the Factors Influencing Perceived Organizational Performance of MZ Generation Public Employees: Focusing on Herzberg's Two-Factor Theory. *The Journal of Korean Policy Studies*, 23(3), 197–218. <https://doi.org/10.46330/jkps.2023.9.23.3.197>
- (14) Cifalinò, A., Mascia, D., & Vendramini, E. A. (2020). Goal importance, use of performance measures, and knowledge exchange: An empirical study on general practitioners' performance. *Health Care Management Review*, 45(2), 117–129. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000206>
- (15) Claudia, M., Al Amin, A. R., Ariffin, Z., Rahmawati, R., & Irpansyah, I. (2024). How Workload and Motivation Can Affect Banjarmasin Land Office Employees' Performance? *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499*, 2, 1063–1074. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v2i1.2087>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1632>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- (16) DAMAYANTI, N. I., & MIRAH, M. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. BPR Mambal Kabupaten Badung*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- (17) De Oliveira, D. F., Balbino, C. M., Ribeiro, C. B., Ramos, R. M. de O., Sepp, V. J., & Loureiro, L. H. (2023). Frederick Herzberg and the Theory of the Two Factors in the contribution to the prevention of absenteeism at work. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 15(12), 17557–17569. <https://doi.org/10.55905/cuadv15n12-131>
- (18) Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- (19) Kuntari, & Bilgah Bilgah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bandar Bakau Jaya Jakarta Utara. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(4), 22–44. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i4.3193>
- (20) Dirga, I. W., & Arfah, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 192–206. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i1.140>
- (21) Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- (22) Faradika, E., Laely, N., & Satriyono, G. (2024). The Influence of Green Work Environment and Work Facilities on Employee Performance. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*. <https://doi.org/10.31602/piuk.v0i0.15522>
- (23) Freitas, W. R. S., Caldeira-Oliveira, J. H., Teixeira, A. A., Stefanelli, N. O., & Teixeira, T. B. (2020). Green human resource management and corporate social responsibility: Evidence from Brazilian firms. *Benchmarking*, 27(4), 1551–1569. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2019-0543>
- (24) Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (25) Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (Edisi 3)*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- (26) Hanjani, A. R., & Singgih, M. L. (2019). Workload Analysis at Biro Human Capital to Increase Productivity. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 5, 404. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2019i5.6377>
- (27) Hossain, M. E., Mahadi, N. F. B., Haron, R., Tareq, M. A., Nor, R. M., Sohel, R., Martoza, M. G., & Kamrunnaher, M. (2024). Exploring Green Human Resource Management to Achieve Sustainability in the Banking Industry of Bangladesh. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 923 LNNS, 169–182. https://doi.org/10.1007/978-3-031-55911-2_16
- (28) Hultman, K. (2020). Building a culture of employee optimization. *Organization Development Journal*, 38(2), 35–48.
- (29) Ilyas, H., Mas'ud, M., & Hamzah, M. F. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi Dan Maluku. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(2), 357. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v7i2.7082>
- (30) Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2), 255–276. <https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947>
- (31) M. (2024). *Pengaruh Motivasi, Kapabilitas Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT . PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Pinrang*. 4(2), 3298–3313.
- (32) J. E., & Pramila, S. (2024). Integrating AI Tools into HRM to Promote Green HRM Practices. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 878, 249–259. https://doi.org/10.1007/978-981-99-9489-2_22
- (33) M., Partayasa, K., & Sulaimawan, D. (2024). Analysis of Human Resource Management Strategies in Improving Organizational Performance. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 73–80. <https://doi.org/10.30812/target.v6i1.3983>
- (34) Kasingku, F. J. (2023). How Individual Characteristics Affect Ethical Decision Making. *Wahana Riset Akuntansi*, 11(2), 156. <https://doi.org/10.24036/wra.v11i2.124778>
- (35) Kusumaningrum, H., & Fitri, N. A. (2024). Strategi Work-Life Balance Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Yang Berkerlanjutan. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Keagamaan*, 1(2), 81–89.
- (36) Triyani, Nurrina Zulfa, Dinda Adilla, Aria Mahardika, & Silvia Afnes. (2023). INDIVIDUAL PERFORMANCE AS A FACTOR FOR INCREASING EMPLOYEE PRODUCTIVITY. *Journal of Psychology and Social Sciences*, 1(3), 98–107. <https://doi.org/10.61994/jpss.v1i3.100>
- (37) Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

- CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- (38) Luo, M. (2021). Research on the HRM performance assessment model based on FPGA embedded system and bayesian network. *Microprocessors and Microsystems*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.micpro.2021.103994>
- (39) M, E. A. (2014). A Study of Factors Affecting the Personlaity Using Weighted Multi Expert Neural Networks System. *INTERNATIONAL JOURNAL OF COMPUTING ALGORITHM*, 3(2), 154–157. <https://doi.org/10.20894/IJCOA.101.003.002.016>
- (40) Maryani, M., & Gazali, A. U. (2024). The Effect of Work Environment and Individual Characteristics on Employee Productivity. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(1), 85–96. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i1.493>
- (41) Mas'ud, M., & Waluyo, H. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Dprd *The Manusagre Journal*, 1(4), 442–453. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/4157%0Ahttps://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/download/4157/2227>
- (42) Meissner, T., Gassmann, X., Faure, C., & Schleich, J. (2023). Individual characteristics associated with risk and time preferences: A multi country representative survey. *Journal of Risk and Uncertainty*, 66(1), 77–107.
- (43) Mirna, M., & Badar, M. (2021). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BIMA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 6(2).
- (44) Mubasyarah, A., Munizu, M., & Umar, F. (2020). *YUME: Journal of Management The analysis of Employee Performance Measurement based on Individual Characteristics Through Promotion Positon*. 3(3), 19–25. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.12>
- (45) Musdalifah, M., Saleh, S., & Niswaty, R. (2024). The Influence of Physical Work Environment on Employee Performance of PT United Tractors Tbk Makassar Branch. *International Journal of Administration and Education (IJAE)*, 122–131. <https://doi.org/10.70188/t2sf8n53>
- (46) Azizah, M. F., & Otok, B. W. (2024). The Influence of Work Environment, Management Support, Organizational Culture, and Employee Engagement on Employee Performance Through Employee Satisfaction. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(9), 3771–3781. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i9.1197>
- (47) Nurhidayati, R., Kirana, K. C., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1605–1615.
- (48) Paresashvili, N., Okruashvili, N., Tikishvili, M., Chitaladze, K., & Avsajanishvili, E. (2024, August 28). *Influence of factors of a healthy working environment on employee labor productivity (on the example of higher educational institutions of Georgia)*. <https://doi.org/10.3846/bm.2024.1171>
- (49) Peretz, H. (2024). Sustainable Human Resource Management and Employees' Performance: The Impact of National Culture. *Sustainability (Switzerland)*, 16(17). <https://doi.org/10.3390/su16177281>
- (50) Ramlah, P., Arfah, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1575–1584.
- (51) Ramli, Arfah, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Megah Putra Sejahtera. *Jurnal Investi Islam*, 1(2), 281–291.
- (52) Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. (2019). Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity. *Sustainability*, 11(9), 2589. <https://doi.org/10.3390/su11092589>
- (53) Rasyid, A. R., Wibowo, R., Bait, J. F., & Octavianunisa, W. (2024). HOW WORKLOAD INFLUENCES PERFORMANCE IN RELATION TO WORK EXPERIENCE AND JOB SATISFACTION. *International Conference of Business and Social Sciences*, 988–1001. <https://doi.org/10.24034/icobuss.v4i1.582>
- (54) Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- (55) Sehuddin, A., Semmaila, B., & Alam, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Maros. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 25–40. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.319>
- (56) Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- (57) Srivastava, Divya, S. A. (2024). Investigating Motivational Factors that Contribute to Increased Employee Productivity. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(2). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i02.17304>

- (58) , S., Badawi, A. M., & Rizal, S. (2024). The Influence Of Workload, Work Environment, And Facilities On The Performance Of Healthcare Workers At The Bintuni Public Health Center In Bintuni District, Teluk Bintuni. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4(8), 7434–7445. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i8.1791>
- (59) Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- (60) Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- (61) Ybarra, O. (2023). The skills that help employees adapt: Empirical validation of a four-category framework. *PLOS ONE*, 18(2), e0282074. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282074>
- (62) Yuli, T. K., Irawati, S., & Mu'ammal, I. (2023). The Effect of Workload on Employee Performance with Work Stress as an Intervening Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(03), 259–268. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i03.29329>
- (63) Yusuf, M., Suarbawa, I. K. G. J., & Santiana, I. M. A. (2024). Factors Affecting the Workload of Horticultural Farmers in Agrotourism Areas. *Multidisciplinary Science Journal*, 7(3), 2025136. <https://doi.org/10.31893/multiscience.2025136>