



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victory Internasional Futures Cabang Makassar

Agustina Rappanan, Mira La'bi Bandhaso, Djusniati Rasinan
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus
agustinarappanan0908@gmail.com^{*}, mirabandhaso115@gmail.com, djusniatirasinan70@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor strategis dalam menunjang keberhasilan perusahaan jasa keuangan, khususnya pada industri pialang berjangka yang menuntut ketepatan, produktivitas, serta pencapaian target yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Victory International Futures Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana seluruh populasi yang berjumlah 40 karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa pembagian tugas dan target kerja yang sesuai dengan kapasitas individu mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dari aspek fisik seperti kenyamanan dan fasilitas kerja, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan pimpinan. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kombinasi pengelolaan beban kerja yang proporsional dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Jasa Keuangan

1. Latar Belakang

Dalam menghadapi dinamika persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia sebagai faktor utama pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas kerja, sehingga menjadi indikator penting keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Mangkunegara, 2020). Pada sektor jasa keuangan, khususnya perusahaan pialang berjangka, tuntutan kerja yang tinggi, target penjualan yang ketat, serta tekanan waktu menjadikan kinerja karyawan sebagai aspek yang sangat krusial dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja berkaitan dengan jumlah, kompleksitas, serta tuntutan waktu penyelesaian tugas yang harus dipenuhi oleh karyawan. Beban kerja yang tidak dikelola secara proporsional berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan fisik dan mental, serta penurunan produktivitas (Robbins & Judge, 2023). Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan dapat menjadi faktor pendorong motivasi dan meningkatkan efektivitas kerja (Mahawati et al., 2021). Temuan empiris menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya dapat berbeda tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan (Nopita et al., 2025).

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga merupakan determinan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti kenyamanan ruang kerja, fasilitas, dan kebersihan, serta kondisi

nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi organisasi, dan dukungan pimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman dan nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal (Sedarmayanti, 2022). Penelitian terkini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan (Zhenjing et al., 2022; Lamandasa et al., 2024).

Dalam praktiknya, perusahaan jasa keuangan sering menghadapi tantangan berupa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Hal ini juga dialami oleh PT Victory International Futures Cabang Makassar, di mana karyawan dihadapkan pada target kerja yang ketat, jam kerja yang panjang, serta tekanan pencapaian kinerja yang tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada sektor pialang berjangka yang memiliki karakteristik kerja berbeda dibandingkan sektor lainnya.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan perusahaan untuk memahami secara empiris faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan bertekanan tinggi. Dengan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini Adalah

1. Apakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Victory international futures cabang Makassar?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Victory international futures cabang Makassar?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Victory international futures cabang Makassar?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik serta pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik (Creswell & Creswell, 2018). Desain eksplanatori digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks organisasi, khususnya pada perusahaan jasa keuangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Victory International Futures Cabang Makassar yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik sampel jenuh bertujuan untuk memperoleh gambaran data yang komprehensif dan representatif serta meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (Sugiyono, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan di PT Victory International Futures Cabang Makassar yang bergerak di bidang jasa keuangan, khususnya pialang berjangka. Lokasi penelitian dipilih karena karakteristik pekerjaan yang menuntut pencapaian target tinggi serta dinamika lingkungan kerja yang relevan dengan variabel yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan selama periode Januari hingga Maret 2024. Rentang waktu tersebut dianggap memadai untuk memperoleh data yang akurat dan mencerminkan kondisi kerja yang sesungguhnya berdasarkan pengalaman rutin karyawan.

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Variabel beban kerja diukur melalui indikator jumlah tugas, tekanan waktu, dan tingkat kompleksitas pekerjaan. Variabel lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti kenyamanan dan fasilitas kerja, serta aspek nonfisik, seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan pimpinan. Sementara itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Penggunaan kuesioner berskala Likert dinilai efektif dalam penelitian perilaku organisasi karena mampu menangkap persepsi responden secara sistematis dan terstandar (Sekaran & Bougie, 2020).

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi yang digunakan (Gujarati & Porter, 2019). Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Hair et al., 2022).

2.1 Pengembangan Hipotesis

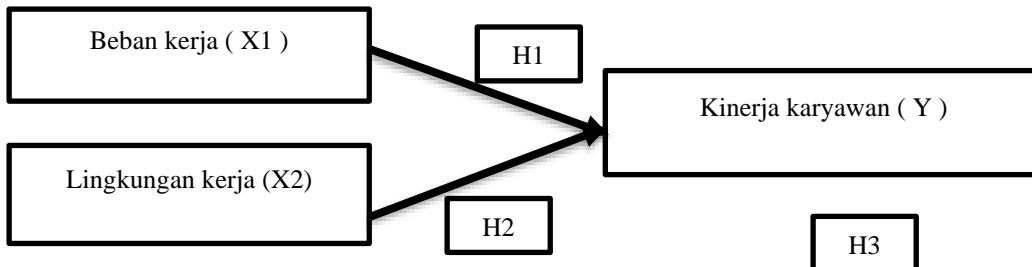
Adapun pengembangan hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Victory internasional futures cabang Makassar”.

H2: Diduga lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Victory internasional futures cabang Makassar”.

H3: Diduga beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Victory internasional futures cabang Makassar”.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Konsepsi pribadi penulis (2025)

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Analisis

3.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia PT Victory International Futures Cabang Makassar

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Percentase
17–20	6	15,0%
21–25	21	52,5%
26–30	10	25,0%
31–35	2	5,0%
≥36	1	2,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 21–25 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau 52,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Victory International Futures Cabang Makassar didominasi oleh tenaga kerja usia produktif yang secara fisik dan psikologis memiliki kemampuan kerja yang optimal. Dominasi usia muda ini berpotensi memengaruhi persepsi terhadap beban kerja dan lingkungan kerja, karena karyawan pada usia tersebut umumnya memiliki tingkat adaptasi dan motivasi kerja yang relatif tinggi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Percentase
Laki-laki	15	37,5%
Perempuan	25	62,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 25 orang atau 62,5%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 15 orang atau 37,5%. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran karyawan perempuan cukup dominan dalam aktivitas operasional perusahaan, sehingga persepsi mereka terhadap beban kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Percentase
< 1 tahun	21	52,5%
1–3 tahun	16	37,5%
4–6 tahun	3	7,5%
> 6 tahun	1	2,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah, 2025

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.6092>

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

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, yaitu 52,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki tingkat rekrutmen karyawan baru yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan pentingnya pengelolaan beban kerja dan lingkungan kerja agar karyawan baru dapat menyesuaikan diri dan menghasilkan kinerja yang optimal.

3.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X_1)

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Target sesuai kemampuan	20%	10%	42%	17,5%	10%
Target selesai tepat waktu	17%	10%	27,5%	30%	15%
Waktu kerja sesuai beban	17%	15%	35%	22,5%	10%
Merasa kewalahan	17,5%	10%	30%	12,5%	12%
Beban sesuai mental	20%	10%	35%	22%	15%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memberikan jawaban netral hingga setuju terhadap pernyataan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum beban kerja yang diterapkan perusahaan masih dapat diterima oleh karyawan, meskipun terdapat sebagian responden yang merasa kewalahan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional agar tidak menurunkan kinerja karyawan.

Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Rekan kerja membantu	12,5%	12,5%	30%	25%	20%
Nyaman berkomunikasi	10%	10%	25%	35%	20%
Instruksi atasan jelas	10%	10%	32,5%	20%	27,5%
Area kerja bersih	10%	10%	30%	25%	25%
Lingkungan tenang	7,5%	15%	35%	22,5%	20%

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pada Tabel 5 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai cukup kondusif oleh sebagian besar karyawan. Dukungan rekan kerja, komunikasi yang baik, serta kondisi fisik lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi terhadap meningkatnya motivasi dan efektivitas kerja karyawan.

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Mutu kerja	10%	10%	27,5%	32,5%	20%
Target kerja	10%	12,5%	22,5%	25%	15%
Mengatur waktu	10%	12,5%	27,5%	30%	20%
Tepat waktu	12,5%	12,5%	30%	20%	25%
Tanggung jawab	15%	10%	22,5%	30%	22,5%

Sumber: Data diolah, 2025

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.6092>

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

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kinerja mereka berada pada kategori baik, terutama pada aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja.

3.1.3 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 0,433 + 0,223X_1 + 0,759X_2$$

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	0,433	0,989	–	0,438	0,664
Beban Kerja (X_1)	0,223	0,069	0,223	3,223	0,003
Lingkungan Kerja (X_2)	0,759	0,067	0,789	11,400	0,000

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Hasil regresi menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien beta terbesar terdapat pada variabel lingkungan kerja, yang berarti variabel ini memiliki pengaruh paling dominan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

R	R ²	Adjusted R ²
0,945	0,893	0,888

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Nilai R^2 sebesar 0,893 menunjukkan bahwa 89,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 10,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F

F hitung	Sig.
155,180	0,000

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Beban Kerja (X_1)	3,223	0,003	H_1 diterima
Lingkungan Kerja (X_2)	11,400	0,000	H_2 diterima

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan (*Discussion*)

3.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 3,223$; $p = 0,003 < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin proporsional beban tugas yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini selaras dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan merasa mampu memenuhi tuntutan kerja tanpa mengalami tekanan psikologis yang berlebihan (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks PT Victory International Futures Cabang Makassar, beberapa responden memberi nilai netral hingga setuju terhadap pernyataan bahwa target kerja dan waktu penyelesaian masih dalam jangkauan kemampuan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah mengatur beban kerja sedemikian rupa sehingga tidak membebani karyawan secara berlebihan.

Keberhasilan pengaturan beban kerja untuk meningkatkan kinerja juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan efektivitas tugas, serta mengurangi kecenderungan stres kerja (Mahawati et al., 2021; Nopita et al., 2025). Namun demikian, beberapa item distribusi jawaban menunjukkan adanya responden yang merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mungkin mencerminkan adanya variasi kapasitas individu yang tidak sepenuhnya terakomodasi oleh sistem pembagian tugas perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan evidence penting bahwa meskipun pengaturan beban kerja secara umum positif, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor individual dalam menetapkan target dan tugas.

Novelty dari temuan ini terletak pada konteks industri jasa keuangan khususnya perusahaan pialang berjangka dimana tekanan target dan deadline sangat tinggi namun peran pengelolaan beban kerja terhadap kinerja masih sedikit terungkap dalam kajian empiris di Indonesia. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya dengan konteks yang berbeda secara industri dan budaya kerja.

3.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan ($t = 11,400$; $p = 0,000 < 0,05$). Koefisien beta standar lingkungan kerja (0,789) jauh lebih tinggi dibandingkan beban kerja (0,223), menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik, seperti hubungan antar rekan kerja, kenyamanan fasilitas, serta komunikasi yang efektif dengan atasan. Respon responden yang memberikan penilaian positif terhadap dimensi ini menunjukkan bahwa mereka merasa nyaman dengan suasana kerja, hubungan interpersonal yang baik, dan dukungan atasan. Kondisi ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2022; Zhenjing et al., 2022).

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil studi Milka et al. (2025) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui pemberian visi yang jelas, motivasi inspirasional, perhatian individual, serta dorongan terhadap kreativitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya terbentuk dari aspek fisik, tetapi juga dari iklim psikologis yang dibangun oleh gaya kepemimpinan. Dalam konteks penelitian ini, dominannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan dukungan atasan dapat memperkuat kemampuan karyawan dalam menghadapi beban kerja. Dengan demikian, meskipun kepemimpinan transformasional tidak diuji secara langsung sebagai variabel penelitian, temuan ini memperluas pemahaman bahwa lingkungan kerja yang efektif—sebagaimana dibuktikan dalam penelitian ini—tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Milka et al., 2025).

Dalam konteks pialang berjangka yang memiliki tekanan kerja tinggi dan target yang kompetitif, lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis dapat menjadi buffer terhadap tekanan eksternal, sehingga karyawan tetap produktif dan berkomitmen. Temuan ini memberikan kontribusi baru terhadap literatur karena menegaskan peran signifikan lingkungan kerja dalam konteks organisasi jasa keuangan yang berbasis transaksi cepat, di mana hubungan interpersonal dan kondisi psikologis kerja berperan besar dalam mempertahankan kinerja.

3.2.3 Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 155,180$; $p = 0,000$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,893 menunjukkan bahwa kedua variabel independen bersama-sama mampu menjelaskan 89,3% variasi dalam kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi beban kerja yang proporsional dan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan sinergi positif yang memperkuat kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan kajian teori sistem kerja yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi kompleks antara tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan (Ivancevich & Konopaske, 2017). Dengan kata lain, beban kerja yang proporsional tanpa dukungan lingkungan kerja yang baik tidak akan secara optimal meningkatkan kinerja, dan sebaliknya. Penelitian ini mempertegas hubungan ini dalam konteks perusahaan dengan target kerja yang menuntut serta hubungan kerja yang relatif intens.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Victory International Futures Cabang Makassar. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya dapat tercapai secara empiris. Secara parsial, beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan mampu mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Selanjutnya, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan beban kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan pengelolaan beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah responden yang relatif terbatas serta ruang lingkup penelitian yang hanya difokuskan pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, sehingga masih terdapat faktor lain di luar model yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda serta menambah jumlah responden agar hasil penelitian lebih general. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, atau stres kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

1. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
2. Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 85–94.

3. Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2019). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
4. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
5. Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2017). *Human resource management* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
6. Mahawati, E., Sari, R. K., & Wulandari, D. (2021). Analisis beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45–56.
7. Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
8. Milka, M., Tandirerung, C. J., & Sambara, K. (2025). *The influence of transformational leadership on employee performance at PT Toarco Jaya*. Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS), 4(2), 5017–5022. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1372>
9. Nopita, R., Siregar, D. P., & Lubis, A. R. (2025). Workload and employee performance: Evidence from service companies. *Journal of Human Resource Management Studies*, 9(1), 33–45.
10. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
11. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
12. Sedarmayanti. (2022). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
13. Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
14. Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
15. Zhenjing, G., Liu, Y., & Chen, X. (2022). Work environment and employee performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(4), 1089–1105. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2021-2743>