



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 2558-2570

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

---

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ

Ummu Lathifah Muthmainnah, Widyastuti Nurmalia Utami

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

[ummulathifah@student.inaba.ac.id](mailto:ummulathifah@student.inaba.ac.id), [widyastuti.nurmalia@inaba.ac.id](mailto:widyastuti.nurmalia@inaba.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 500 orang, sedangkan sampel ditentukan sebanyak 89 responden menggunakan rumus Slovin dengan teknik stratified random sampling secara proporsional. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert (1–5) kepada responden. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,007 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,244, sedangkan beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,504. Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung sebesar 106,917 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,707 menunjukkan bahwa 70,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

*Kata kunci:* Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

### 1. Latar Belakang

Industri tekstil di Indonesia sedang mengalami kesulitan dalam menemukan keseimbangan antara kebutuhan produksi yang tinggi dan kondisi kerja yang layak untuk karyawan. Fasilitas yang tidak memadai, kurangnya komunikasi yang baik, dan pengaturan ruang kerja yang kurang ideal dapat mengurangi kenyamanan serta motivasi karyawan. Kenaikan efisiensi produksi sering kali meningkatkan beban kerja ketika jumlah tenaga kerja menurun, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak konsisten dan sulit untuk memenuhi standar perusahaan secara berkelanjutan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengganggu fokus serta semangat kerja karyawan, meningkatkan tingkat stres, serta menurunkan produktivitas dan mutu pekerjaan yang dihasilkan. Penelitian menunjukkan bahwa elemen lingkungan kerja dan beban kerja memiliki efek kombinasi terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar [1].

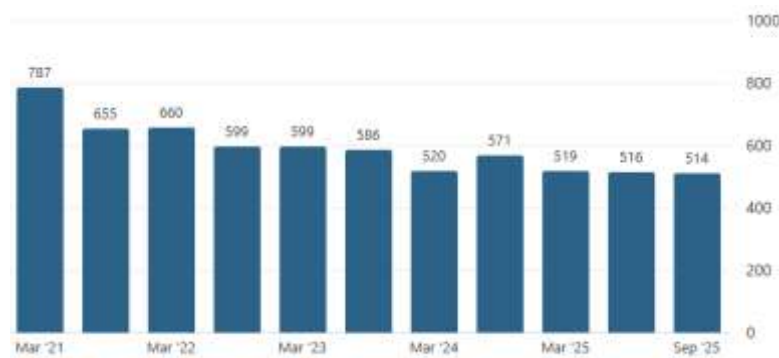
Masalah kondisi lingkungan kerja pada industri tekstil Indonesia terlihat jelas dalam laporan dari (Serikat Pekerja Nasional (SPN) & Federasi Serikat Buruh Garteks., n.d.) yang menunjukkan tingginya tekanan kerja, waktu istirahat yang terbatas, dan sarana yang kurang memadai. Sistem kerja bergiliran yang diterapkan oleh PT. XYZ untuk mendukung produksi dalam skala besar dapat menyebabkan kelelahan baik fisik maupun mental jika tidak dikelola dengan baik. Beban kerja yang tidak seimbang berpengaruh besar terhadap kualitas hasil kerja, terutama ketika jumlah tugas meningkat tetapi sumber daya manusia tidak bertambah dengan proporsional [2]. Kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak ideal dapat menurunkan kenyamanan karyawan dan berpotensi mempengaruhi kinerja dalam jangka panjang [3]. Kondisi lingkungan kerja, budaya kerja, dan motivasi berperan signifikan dalam menentukan kinerja karyawan [4].

Di industri tekstil yang cepat berubah dan memiliki target tinggi, kinerja pegawai sangat memengaruhi pencapaian tujuan operasional suatu perusahaan, seperti yang ditegaskan oleh [5]. Kualitas pekerjaan yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan individu, namun juga oleh lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta pembagian

beban kerja yang merata [6]. Studi mengenai elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan menunjukkan beragam hasil dan batasan dalam penerapannya. [7] Terdapat studi menemukan bahwa ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja, namun hanya mengeksplor satu variabel tanpa mempertimbangkan beban kerja. [8] Menekankan pentingnya beban kerja secara konseptual tetapi tidak menguji pengaruhnya langsung terhadap kinerja. Studi [9] menggabungkan beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja, namun pada konteks perusahaan jasa yang berbeda dengan industri tekstil. [10] Mengintegrasikan kedua variabel dengan motivasi kerja, namun berfokus pada turnover intention generasi Z bukan kinerja langsung. [11] Membuktikan pengaruh keduanya terhadap kinerja, tetapi hanya pada operator tanpa mengkaji perbedaan antar-departemen.

Penelitian sebelumnya menambahkan variabel berbeda seperti desain kerja dan kemampuan kerja [12] kompensasi dan lingkungan fisik, budaya organisasi [4], kepemimpinan dan kompensasi [13], serta tekanan waktu dalam konteks audit [2]. Variasi variabel ini menunjukkan inkonsistensi temuan tentang pengaruh simultan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Sebagian besar penelitian fokus pada sektor pemerintahan, jasa, perhotelan, kesehatan, dan akuntansi, menciptakan kekosongan penelitian pada industri tekstil yang memiliki struktur organisasi, ritme kerja, dan paparan lingkungan fisik berbeda.

Fenomena yang terjadi di PT. XYZ menunjukkan adanya ketidaksesuaian yang signifikan antara target produksi dan kapasitas tenaga kerja. [14] Meskipun penjualan bersih dan pertumbuhan laba diproyeksikan meningkat pada tahun 2024, hal ini tidak sejalan dengan penambahan karyawan. Namun, jumlah pekerja menurun drastis menjadi 571 orang, yang menunjukkan kenaikan tajam dalam tekanan kerja per individu. Pengurangan jumlah karyawan sambil tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan target produksi menunjukkan bahwa setiap pegawai diharapkan untuk meningkatkan hasil kerja di kondisi yang sama atau lebih menantang, terutama dengan diterapkannya sistem shift ganda atau tiga shift guna memaksimalkan output produksi. Situasi ini menciptakan sebuah paradoks di mana keberhasilan finansial perusahaan justru dibangun di atas peningkatan beban kerja yang tidak seimbang pada jumlah tenaga kerja yang semakin berkurang. Berikut bagan karyawan :



Gambar 1. Bagan Karyawan 2021-2025

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan penurunan jumlah karyawan PT. XYZ dalam periode 2021-2025, yang mengindikasikan adanya peningkatan beban kerja per individu seiring dengan berkurangnya tenaga kerja, terutama pada tahun-tahun terakhir. Ini berpotensi meningkatkan beban kerja per karyawan dan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan.

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan lingkungan kerja adalah seluruh situasi di mana seorang karyawan berada, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan [15]. Lingkungan kerja yang baik juga berdampak pada kesehatan mental pekerja. Ketika seseorang merasa didukung bahwa pekerja akan merasa lebih senang dan tidak stres saat bekerja di lingkungan kerja yang menyenangkan. Kondisi tempat kerja yang mendukung dari segi pencahayaan, sirkulasi udara, dan hubungan antar rekan akan membuat karyawan lebih produktif karena mereka dapat bekerja dengan perasaan nyaman dan tenang [16].

Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Terlalu banyak tugas dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, tetapi terlalu sedikit tugas dapat membuat anda lebih termotivasi dan lebih efektif. Artinya, pengaturan beban kerja yang proporsional

sangat penting agar karyawan dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka tanpa terlalu banyak [17]. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, penurunan kualitas hasil kerja, dan penurunan kinerja [18].

Hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang dirasakan selama menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan kenyamanan dan mendukung produktivitas sehingga kinerja karyawan meningkat. [19] Menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh [20] yang menemukan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 36%. Selain itu, beban kerja juga berperan dalam menentukan kualitas kinerja, karena beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan menurunkan efektivitas kerja. [21] Membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang proporsional secara bersama-sama dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Penelitian sebelumnya secara konsisten membuktikan bahwa peningkatan beban kerja akibat penurunan jumlah karyawan serta kondisi lingkungan kerja yang intensif secara fisik dan mental dapat menurunkan motivasi, kenyamanan dan stabilitas kinerja karyawan. Namun, belum ada penelitian yang secara spesifik menganalisis bagaimana dinamika jumlah karyawan, target produksi per shift, durasi shift, dan kondisi lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja di PT. XYZ.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai kondisi lingkungan kerja yang sulit, ketidakseimbangan beban kerja, dan penurunan jumlah karyawan di tengah peningkatan produksi adalah tantangan serius yang berdampak langsung pada stabilitas operasional serta kesejahteraan karyawan. Perusahaan berisiko menghadapi penurunan kinerja yang berkelanjutan, peningkatan angka absensi dan turnover, serta kemungkinan masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih parah di masa mendatang. Oleh karena itu, penelitian ini sangat krusial untuk mengidentifikasi faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja dan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT. XYZ dalam menyeimbangkan antara target produksi dan kesejahteraan pegawai.

## 2. Metode Penelitian

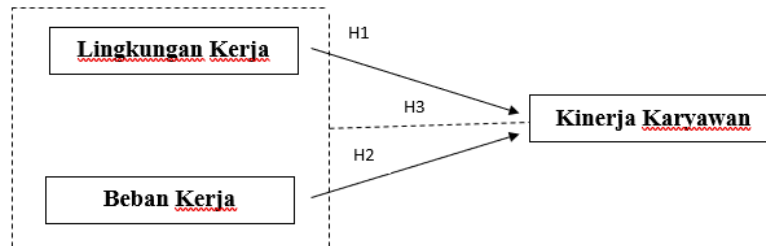
Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan sekaligus pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. [22] Menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan proses penelitian dilakukan melalui pengambilan sampel dari populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen terukur, serta pengolahan data melalui analisis statistik. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator operasional dari setiap variabel yang diteliti. Sampel yang digunakan berjumlah 89 responden, yang diambil secara proporsional dari masing-masing unit kerja menggunakan teknik Stratified Random Sampling. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus Slovin agar sampel yang diambil mampu merepresentasikan populasi dan hasil penelitian dapat diberlakukan secara umum.

Validitas dan reliabilitas merupakan komponen penting dalam penelitian kuantitatif karena berfungsi untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan sudah tepat dan dapat dipertanggungjawabkan. [22] Menjelaskan bahwa validitas digunakan untuk menilai apakah instrumen benar-benar mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. XYZ. Data yang diperoleh dari responden selanjutnya diolah untuk menentukan kategori penilaian setiap item pernyataan melalui perhitungan persentase, yaitu membandingkan skor kumulatif dengan skor maksimal kemudian dikalikan 100%. Dengan jumlah responden sebanyak 89 orang dan rentang skor 1–5, maka skor maksimum untuk setiap pernyataan adalah 445 ( $89 \times 5$ ).

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ, data penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik agar model regresi yang digunakan memenuhi ketentuan statistik. [23] Menjelaskan bahwa uji normalitas

diperlukan untuk memastikan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam analisis statistik parametrik. Selain itu, [24] menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya ketidaksamaan varians residual pada setiap nilai variabel independen dalam model regresi. [24] Mengemukakan bahwa multikolinearitas terjadi ketika hubungan antar variabel bebas sangat kuat, sehingga dapat mengganggu ketepatan dalam mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, uji asumsi klasik dilakukan agar hasil regresi yang diperoleh dapat dianalisis serta diinterpretasikan secara lebih valid dan akurat.

Model penelitian yang digunakan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Dengan demikian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, serta fokus karyawan dalam menjalankan tugas, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membantu karyawan bekerja lebih efektif dan produktif. Kombinasi kedua faktor tersebut diperkirakan mampu memengaruhi tingkat pencapaian hasil kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

### 2.1. Operasionalisasi Variabel

Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator (operasional)
Lingkungan Kerja (X1)	Fisik	Penerangan memadai
		Sirkulasi Udara
		Kebersihan & kerapihan area kerja
		Keamanan (ketersediaan APD, SOP K3)
	Non-fisik	Hubungan antar rekan kerja baik
		Dukungan atasan (bimbingan & feedback)
		Komunikasi kerja efektif
Beban Kerja (X2)	Kuantitatif	Kondisi psikologis (minim stres & tekanan)
		Volume pekerjaan
		Frekuensi tugas
		Target produksi realistis
	Kualitatif	Waktu penyelesaian memadai
		Tingkat kesulitan tugas sesuai kemampuan
		Kesesuaian tugas dengan keterampilan
		Pemahaman terhadap SOP memadai
Kualitas	Beban tanggung jawab proporsional	
	Ketelitian & tepat mutu	

Variabel	Dimensi	Indikator (operasional)
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	Minim kesalahan
		Pencapaian target produksi
		Kecepatan kerja proporsional
	Ketepatan Waktu	Disiplin kehadiran
		Penyelesaian tugas tepat waktu
	Inisiatif & Tanggung Jawab	Inisiatif & kemandirian
Kerja Sama	Kemampuan berkolaborasi	

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

## 2.2. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stratified Random Sampling (proportionate), yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara membagi populasi ke dalam beberapa strata berdasarkan bagian atau departemen kerja di PT. XYZ, seperti bagian produksi, quality control, finishing, dan bagian lainnya yang terkait, kemudian menentukan jumlah sampel secara proporsional pada setiap strata serta memilih responden secara acak. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 89 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Dengan teknik ini, diharapkan sampel yang terpilih dapat mewakili keseluruhan populasi secara adil dan merata sesuai proporsi masing-masing bagian kerja.

## 2.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 500 orang. Namun, karena jumlah karyawan cukup banyak dan tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi, maka penelitian ini menggunakan sebagian karyawan sebagai sampel penelitian. Sampel ditentukan menggunakan teknik random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Dengan teknik ini, diharapkan sampel yang terpilih dapat mewakili populasi secara objektif dan menghasilkan data yang lebih akurat serta dapat digeneralisasikan untuk seluruh karyawan PT. XYZ.

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1. Uji Validitas

Tabel 3.1 Uji Validitas

Variabel	No. item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	X1.1	,762**	0,208	Valid
	X1.2	,765**	0,208	Valid
	X1.3	,763**	0,208	Valid
	X1.4	,828**	0,208	Valid
	X1.5	,740**	0,208	Valid
	X1.6	,778**	0,208	Valid
	X1.7	,788**	0,208	Valid
	X1.8	,768**	0,208	Valid
Beban Kerja	X2.1	,873**	0,208	Valid
	X2.2	,858**	0,208	Valid
	X2.3	,829**	0,208	Valid
	X2.4	,861**	0,208	Valid
	X2.5	,832**	0,208	Valid
	X2.6	,869**	0,208	Valid
	X2.7	,822**	0,208	Valid
	X2.8	,840**	0,208	Valid

Kinerja Karyawan	Y1	,704**	0,208	Valid
	Y2	,593**	0,208	Valid
	Y3	,769**	0,208	Valid
	Y4	,791**	0,208	Valid
	Y5	,708**	0,208	Valid
	Y6	,793**	0,208	Valid
	Y7	,692**	0,208	Valid
	Y8	,746**	0,208	Valid

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ, diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,208. Seluruh butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1.1–X1.8) memiliki nilai r hitung berkisar 0,740–0,828, variabel Beban Kerja (X2.1–X2.8) memiliki nilai r hitung 0,822–0,873, dan variabel Kinerja Karyawan (Y1–Y8) memiliki nilai r hitung 0,593–0,793, sehingga semua item menunjukkan r hitung > r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.2. Uji Reabilitas

Tabel 3.2 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N of Items	Keterangan
X1	.904	0,6	8	Reliable
X2	.944	0,6	8	Reliable
Y	.857	0,6	8	Reliable

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Lingkungan Kerja (0,904), Beban Kerja (0,944), dan Kinerja Karyawan (0,857) seluruhnya melampaui batas ketentuan 0,60 (masing-masing terdiri dari 8 item). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kuesioner memiliki konsistensi jawaban yang baik, sehingga instrumen penelitian reliabel dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

### 3.3. Analisis Deskriptif

Tabel 3.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	X1.1	35	48	4	2	0	348	445	78,20%	Baik
2	X1.2	31	48	8	1	1	341	445	76,63%	Baik
3	X1.3	39	42	7	1	0	386	445	86,74%	Baik
4	X1.4	38	43	7	1	0	383	445	86,07%	Baik
5	X1.5	48	36	5	0	0	399	445	89,66%	Baik
6	X1.6	38	42	8	1	0	366	445	82,25%	Baik
7	X1.7	35	46	7	1	0	382	445	85,84%	Baik
8	X1.8	27	50	10	2	0	369	445	82,92%	Baik
Total							2974			
Rata - rata							371,75		83,54%	Baik

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel deskriptif variabel lingkungan kerja (X1), diketahui bahwa seluruh indikator berada pada kategori baik dengan nilai persentase yang berkisar antara 76,63% hingga 89,66%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada. Nilai persentase rata-rata sebesar 83,54% menegaskan bahwa lingkungan kerja secara umum telah dinilai baik oleh karyawan. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada X1.5 sebesar 89,66% yang mencerminkan aspek lingkungan kerja yang paling dirasakan secara positif, sedangkan nilai terendah terdapat pada X1.2 sebesar 76,63%, namun tetap termasuk dalam kategori baik. Namun, kategori baik dapat dimaknai secara kontekstual dikarenakan tidak hanya mencerminkan kondisi kerja yang ideal, melainkan dapat menunjukkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan tuntutan kerja yang tinggi.

Tabel 3.4 Analisis Deskriptif Beban Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	X2.1	37	45	7	0	0	386	445	86,74%	Baik
2	X2.2	42	42	4	0	1	391	445	87,87%	Baik
3	X2.3	36	48	5	0	0	387	445	86,97%	Baik
4	X2.4	32	49	7	0	1	379	445	85,17%	Baik
5	X2.5	43	42	4	0	0	395	445	88,76%	Baik
6	X2.6	37	46	6	0	0	387	445	86,97%	Baik
7	X2.7	45	39	5	0	0	396	445	88,99%	Baik
8	X2.8	44	42	2	1	0	396	445	88,99%	Baik
Total							3117			
Rata - rata							389,63		87,56%	Baik

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel deskriptif variabel beban kerja (X2), terlihat bahwa seluruh indikator memperoleh kategori baik dengan nilai persentase yang berada pada rentang 85,17% hingga 88,99%. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki persepsi positif terhadap beban kerja yang dirasakan. Nilai persentase rata-rata sebesar 87,56% mengindikasikan bahwa beban kerja karyawan dinilai telah dikelola dengan baik. Indikator dengan capaian tertinggi terdapat pada X2.7 dan X2.8 sebesar 88,99% yang mencerminkan aspek beban kerja yang paling dominan dirasakan responden, sedangkan nilai terendah terdapat pada X2.4 sebesar 85,17%, namun tetap berada dalam kategori baik. Kategori baik pada variabel beban kerja merefleksikan persepsi karyawan terhadap kondisi kerja yang dirasakan. Dengan demikian, tingginya nilai variable beban kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.

Tabel 3.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Y1	44	42	3	0	0	397	445	89,21%	Baik
2	Y2	22	50	12	3	2	350	445	78,65%	Baik
3	Y3	34	51	4	0	0	386	445	86,74%	Baik
4	Y4	36	49	4	0	0	388	445	87,19%	Baik
5	Y5	48	36	5	0	0	399	445	89,66%	Baik
6	Y6	37	49	3	0	0	390	445	87,64%	Baik
7	Y7	32	50	5	1	1	379	445	85,17%	Baik
8	Y8	46	39	4	0	0	398	445	89,44%	Baik
Total							3087			
Rata - rata							385,88		86,71%	Baik

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel deskriptif variabel kinerja karyawan (Y), diketahui bahwa seluruh indikator berada pada kategori baik dengan nilai persentase yang berkisar antara 78,65% hingga 89,66%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan. Nilai persentase rata-rata sebesar 86,71% menegaskan bahwa kinerja karyawan secara umum telah berada pada kondisi yang baik. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada Y5 sebesar 89,66% yang mencerminkan aspek kinerja paling dominan dirasakan responden, sedangkan nilai terendah terdapat pada Y2 sebesar 78,65%, namun tetap termasuk dalam kategori baik. Namun, kinerja karyawan yang dinilai baik mencerminkan upaya adaptif terhadap tuntutan pekerjaan, bukan sepenuhnya kondisi kinerja yang ideal dan berkelanjutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai melalui peningkatan intensitas kerja dan tekanan pekerjaan, jika pada jangka panjang dapat mempengaruhi stabilitas kinerja.

### 3.4. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 3.6 Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

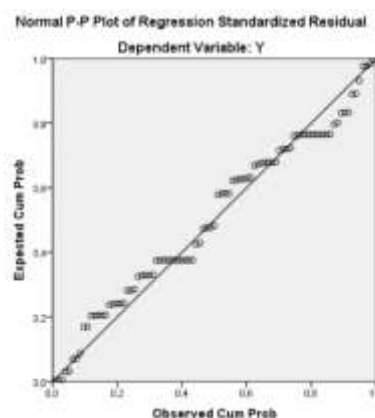
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91911903
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,097
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,911
Asymp. Sig. (2-tailed)		,378

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026:

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,378 dengan jumlah sampel  $N = 89$ . Karena nilai signifikansi tersebut melebihi 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan telah terpenuhi, sehingga proses analisis selanjutnya dapat dilanjutkan.



Gambar 3.1 Grafik Normal P-Plot  
 Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Gambar Hasil uji normalitas secara visual melalui grafik Normal P–P Plot memperlihatkan bahwa titik-titik residual cenderung berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa

residual dalam model regresi memiliki sebaran yang normal, sehingga persyaratan normalitas pada analisis regresi dinyatakan terpenuhi.

**b. Uji Multikolinearitas**

Tabel 3.7 Uji Multikolinearitas

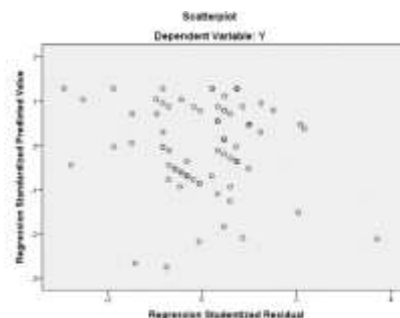
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	,320	3,127
X2	,320	3,127

a. Dependent Variable: Y

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,320 dengan nilai VIF sebesar 3,127. Karena nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masih di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Dengan demikian, kedua variabel independen dapat digunakan secara simultan untuk menerangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**c. Uji Heterokedastisitas**



Gambar 3.2 Uji Heterokedastisitas

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, baik pola menyempit maupun melebar, serta berada di sekitar garis nol. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran residual cenderung seragam atau memiliki varians yang relatif tetap. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan hasil perhitungan regresi tetap dapat digunakan secara valid.

**3.5. Analisis Linier Berganda**

Tabel 3.8 Uji Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8,690	1,801	
X1	,244	,088	,284
X2	,504	,087	,594

a. Dependent Variable: Y

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6611>

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

1. Konstanta menggambarkan bahwa ketika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) diasumsikan bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan berada pada angka 8,690. Artinya, meskipun tanpa pengaruh dari kedua variabel independen, kinerja karyawan tetap memiliki nilai awal sebesar 8,690.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,244 menunjukkan hubungan yang searah (positif). Dengan asumsi variabel lain tidak berubah, setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja diprediksi akan menaikkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,244. Hal ini menandakan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
3. Koefisien regresi Beban Kerja (X2) bernilai 0,504 dan juga menunjukkan arah positif, serta lebih besar dibandingkan X1. Dengan kondisi variabel lain tetap, setiap kenaikan 1 satuan beban kerja diperkirakan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,504. Ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja.

### 3.6. Uji Koefisien Korelasi Product Moment

Tabel 3.9 Uji Koefisien Korelasi Product Moment

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,825**	,775**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	89	89	89
X2	Pearson Correlation	,825**	1	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	89	89	89
Y	Pearson Correlation	,775**	,829**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	89	89	89

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

1. Hasil korelasi Pearson antara Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar 0,825 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Ini berarti terdapat hubungan searah (positif) yang sangat kuat serta terbukti signifikan antara kedua variabel. Dengan kata lain, kondisi lingkungan kerja berkaitan erat dengan tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan.
2. Nilai korelasi Pearson antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,775 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan, sehingga semakin baik lingkungan kerja yang terbentuk, maka kinerja karyawan juga cenderung mengalami peningkatan.
3. Korelasi Pearson antara Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai sebesar 0,829 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Artinya, terdapat keterkaitan positif yang sangat kuat dan signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang erat terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

### 3.7. Uji Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Tabel 3.10 Uji Koefisien Determinansi (r<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,844 <sup>a</sup>	,713	,707	1,94131	1,877

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Hasil Model Summary menunjukkan nilai R sebesar 0,844, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai R Square sebesar 0,713 menandakan bahwa sebesar 71,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,707 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan, kontribusi X1 dan X2 dalam menjelaskan Y tetap tinggi yaitu 70,7%. Selain itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,94131 menggambarkan tingkat kesalahan prediksi model, dan nilai Durbin-Watson sebesar 1,877 menunjukkan tidak adanya masalah autokorelasi yang serius sehingga model regresi layak digunakan.

### 3.8. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 3.11 Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	4,826	,000
X1	2,785	,007
X2	5,821	,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

#### 1. Pengujian Lingkungan Kerja (X1)

H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,785 dengan tingkat signifikansi 0,007 (< 0,05). Selain itu, nilai koefisien regresi (B) pada variabel X1 sebesar +0,244, yang menunjukkan arah pengaruh positif. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H<sub>1</sub> diterima.

#### 2. Pengujian Beban Kerja (X2)

H<sub>2</sub>: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t memperlihatkan nilai t hitung sebesar 5,821 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai koefisien regresi (B) pada variabel X2 sebesar +0,504, yang menandakan hubungan searah (positif). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H<sub>2</sub> diterima.

#### b. Uji Simultan (Uji-f)

Tabel 3.12 Uji Simultan (Uji-f)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	805,872	2	402,936	106,917	,000 <sup>b</sup>
Residual	324,106	86	3,769		
Total	1129,978	88			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 106,917 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan signifikan, sehingga variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

## Diskusi

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 ( $< 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,244, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh searah terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini dapat terjadi karena lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta adanya hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan fokus, semangat kerja, serta produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

### 2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t memperlihatkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,504, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan memiliki hubungan searah dengan peningkatan kinerja. Meskipun terjadi peningkatan tuntutan kerja, karyawan cenderung beradaptasi sehingga beban kerja tidak dipersepsikan sebagai tekanan yang menghambat kinerja, melainkan sebagai tantangan yang mendorong pencapaian hasil kerja. Hal ini dapat terjadi karena beban kerja yang terorganisir dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, lebih cepat, serta lebih produktif dalam mencapai target kerja. Selain itu, beban kerja yang jelas dan terukur dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan hasil kerjanya.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 106,917 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif serta pengelolaan beban kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,707 menunjukkan bahwa 70,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 29,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta faktor individu lainnya. Dengan demikian, lingkungan kerja dan beban kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,007 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,244, sedangkan Beban Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,504. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 106,917 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,707 menunjukkan bahwa 70,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta beban kerja yang dikelola secara tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan agar produktivitas dan pencapaian target kerja dapat terus meningkat secara optimal.

## Referensi

- [1] Wijaya, S. (2018). Pengaruh Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. <https://scholar.google.com/scholar?q=Wijaya+2018+lingkungan+kerja+beban+kerja>
- [2] Syarif, D., & Fitriyani, N. N. (2017). Pengaruh tekanan waktu dan beban kerja terhadap kualitas audit. *Jurnal Indonesia Membangun*.
- [3] Davena & Agus. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Roni, M. H., & Riyani, E. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Indonesia Membangun*.
- [5] Ahmad et al. (2021). The impact of occupational stress on employees in textile industries. *Internasional Journal Od Industrial Psychology*.
- [6] Wijaya, S., & Paramita, P. D. (2025). The Influence of work discipline and employee retention on employee performance.
- [7] Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja jaryawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 81–93.
- [8] Paridoh, P., & Saputri, H. E. (2024). Apakah beban kerja karyawan benar-benar beban kerja. *Kalijaga : Jurnal Penelitian Multi Disiplin Mahasiswa*.
- [9] Poakita, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (n.d.). PENGARUH BEBAN KERJA , LINGKUNGAN KERJA , DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . ESTA GROUP JAYA EFFECT OF WORKLOAD , WORK ENVIRONMENT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . ESTA GROUP JAYA *Jurnal EMBA Vol . 7 No . 3 Juli 2019 , Hal. 4164- 4173*. 7(3), 4164–4173.
- [10] Pratiwi, V. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada karyawan generasi Z. *Skripsi, Universitas Pelita Bangsa*.
- [11] Wirjawan, T. W., & Kesumah, D. H. (2024). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja pada operator PT Sri Tita Medika. *Jurnal Manajemen*, 159–166.
- [12] Saputro, A. H. (2021). Pengaruh Desain Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Politeknik Negeri Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 20(2), 29–43.
- [13] Daniyati, R. F., Dayona, G., & Sofiaty (Efi), N. A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 21(01), 105–134. <https://doi.org/10.56956/jim.v21i01.74>
- [14] Stock Analyst. <https://stockanalysis.com/quote/idx/BELL/employees/>
- [15] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [16] Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (5th ed.)*.
- [17] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan J. H. D. (2016). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*.
- [18] Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- [19] Riyanto, & Arbyan. (2024). the Influence of the Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 57–63. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- [20] Dermawan Perangin Angin, Marto Silalahi, Marthin Hutler Ambarita, Sudung Simatupang, & Swendy Barus. (2021). Work Environment Factors in Affecting Employee Performance. *International Journal of Social Science*, 1(3), 203–208. <https://doi.org/10.53625/ijss.v1i3.413>
- [21] Subroto, S., Lubis, A. L. V., & Sono, M. G. (2025). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *West Science Business and Management*, 3(03), 701–712. <https://doi.org/10.58812/wsbm.v3i03.2239>
- [22] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Hartoyo, T., Surgawati, I., Sulisti, H., Chaniago, N., Kusumastuti, S. Y., Hadiyat, Y., ... & Pramita, D. A. (2025). *Statistika Parametrik (1st ed.)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. ISBN 9786235146935
- [24] Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M. B. (2020). *METODE PENELITIAN DALAM IMPLEMENTASI RAGAM ANALISIS (untuk penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi) (R. I. Utami (ed.)). ANDI*.