



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: 12772-12779

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

---

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Mimin (PDAM) Kota Makassar

Rian Anggriani, Edi Jusriadi\*, Siti Aisyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

[riananggeriani@gmail.com](mailto:riananggeriani@gmail.com), [edi.jusriadi@unismuh.ac.id](mailto:edi.jusriadi@unismuh.ac.id), [sitiaisyah@unismuh.ac.id](mailto:sitiaisyah@unismuh.ac.id)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Mimin (PDAM) Kota Makassar. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan meningkatnya tingkat ketidakhadiran, menurunnya kedisiplinan, serta belum optimalnya penyelesaian tugas sesuai target. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif serta pembagian beban kerja yang belum merata. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Perumda Air Mimin (PDAM) Kota Makassar, dengan sampel sebanyak 76 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden. Data terdiri atas data primer dan sekunder. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Sebelum analisis, data diuji melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.*

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

### 1. Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia merupakan aspek utama yang penting dalam perusahaan untuk mencapai prestasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi komponen kunci dalam perencanaan dan penyusunan strategi perusahaan. Agar kinerja karyawan terus meningkat dan sejalan dengan tujuan perusahaan, diperlukan evaluasi secara rutin terhadap karyawan. Salah satu cara untuk menjaga semangat kerja karyawan, terutama di era globalisasi yang penuh persaingan seperti sekarang ini, adalah dengan menerapkan sistem penilaian kinerja. Penilaian ini dilakukan untuk mengontrol dan mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan (Araujo, 2021).

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menimbulkan masalah serius seperti penurunan produktivitas, keterlambatan pencapaian target, bahkan kerugian perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap optimal dan sejalan dengan tujuan organisasi (Putra, 2024).

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting yang dapat berdampak langsung terhadap aktivitas dan produktivitas karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja secara lebih maksimal (Manja, 2025). Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat produktivitas karyawan.

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merujuk pada sejumlah tanggung jawab atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Umumnya, beban kerja telah ditetapkan berdasarkan standar kerja yang disesuaikan dengan karakteristik dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja yang terlalu berat berpotensi untuk menurunkan produktivitas serta menimbulkan tekanan kerja yang tinggi, sementara beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan ketidakefisienan operasional perusahaan secara keseluruhan (Manja, 2025).

Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar, yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang penyediaan air bersih atau air minum. PDAM berperan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat secara berkelanjutan, dengan fokus pada pemerataan layanan dan juga pertimbangan kemampuan masyarakat untuk mengakses layanan tersebut. Dengan jumlah karyawan yang banyak dan sistem kerja yang menuntut kecepatan serta ketepatan, Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar menjadi objek yang tepat untuk meneliti bagaimana faktor lingkungan kerja dan beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan (Putra, 2024). Untuk menjaga produktivitas, Perusahaan ini menerapkan sistem penilaian kerja karyawan yang mengacu pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan menilai aspek kedisiplinan, kehadiran, tanggung jawab, kerja sama, prestasi kerja, kejujuran, serta capaian target unit kerja. Penilaian ini dilakukan secara langsung oleh atasan dengan mempertimbangkan aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan perilaku kerja, sehingga diharapkan mampu menjadi dasar evaluasi untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan dalam memberikan pelayanan optimal.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan sifat penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel independent dan variabel dependent (M.Makhrus Ali, 2022). Dengan pengujian hipotesis melalui pengukuran skala likert, penelitian ini diharapkan dapat diketahui sejauh mana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Penelitian ini dilakukan di Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar, yang terletak di Jl. DR. Ratulangi No. 3, Mamajang Luar, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90114. Waktu penelitian yang dilakukan membutuhkan waktu kurang lebih 2 bulan disesuaikan dengan kebutuhan peneliti.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur dan dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan aktif pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data ini berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja mereka. Data Sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh melalui studi kepustakaan, dokumen-dokumen perusahaan, dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan variabel penelitian.

Populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulan (Nidia Suriani, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar sebanyak 320 karyawan. Sampel secara sederhana dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Dengan kata lain, Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi (Hutami, 2024). Teknik sampling merupakan cara peneliti dalam menentukan responden dari populasi agar sampel yang diambil dapat mewakili karakteristik populasi proporsional (Hutami, 2024). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak sederhana tanpa memperhatikan strata atau tingkatan tertentu dalam populasi. Sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Agar sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili populasi maka ditentukan jumlah sampel yang akan diambil dari populasi yaitu menghitung dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Ket:

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = kesalahan dalam pengambilan sampel (10%)

Maka perhitungan adalah sebagai berikut:

N = 320 Karyawan

e = 10% (0,1)

$$n = \frac{320}{1+320 (0,1^2)} = \frac{320}{6,2} = 76,19$$

Berdasarkan hasil di atas, maka didapat sebanyak 76.19 sampel yang kemudian peneliti bulatkan menjadi 76 sampel atau responden.

Metode pengumpulan data adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

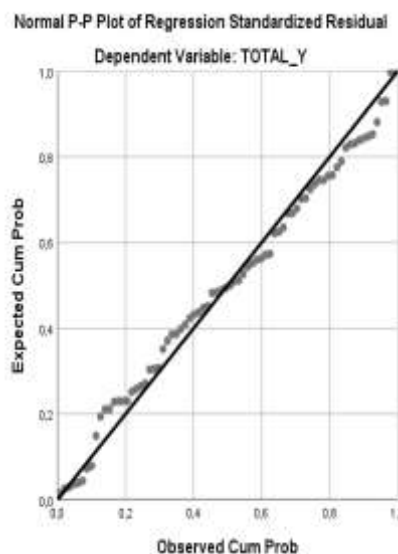
### 3. Hasil dan Diskusi

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan untuk analisis regresi. Uji ini meliputi Normalitas, Multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik membantu memastikan bahwa model regresi yang dibangun valid dan dapat diandalkan.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residul pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan kolmogorov-smimov dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi normal jika nilai sig < 0,05 tidak terdistribusi normal (Fera Yuniar, 2025). Uji normalitas menentukan apakah data berdistribusi normal. Uji ini dilakukan menggunakan histogram dan P P-Plot.



Gambar 4.2 Normal P-Plot

Sumber : Lampiran 4

Hal ini diperkuat oleh hasil analisis P-P Plot, di mana titik-titik data tersebar mendekati garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan apakah ada kolerasi antara variabel independen dalam model regresi. Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta besaran kolerasi antar variabel independen, dapat diamati untuk mengidentifikasi adanya masalah multikolinieritas (Alfisah Rusdian, 2025). Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik VIF (Variance Inflation Factor).

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

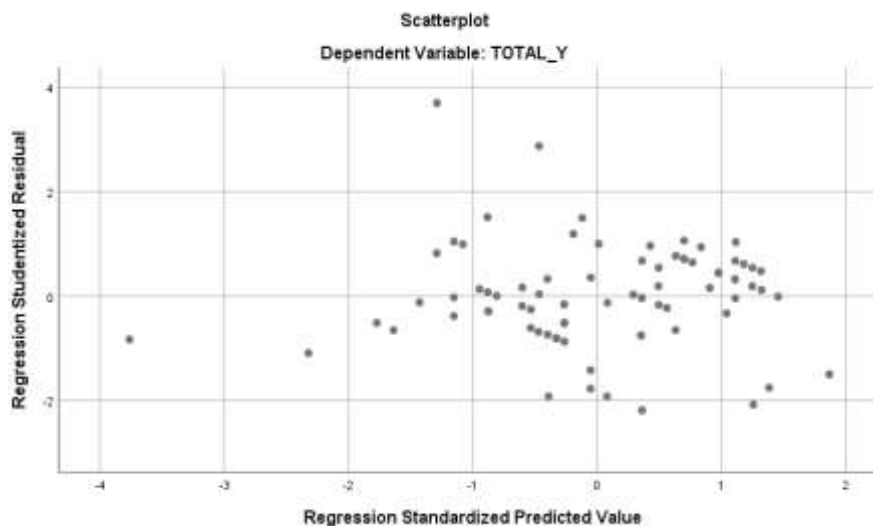
Coefficients <sup>a</sup>			
Variabel		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	1,000	1,000
	Beban kerja	1,000	1,000
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan			

Sumber : Lampiran 4

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 1,000 ( $>0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,000 ( $>0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,000 ( $<10$ ) pada variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah variansi residual konstan. Uji ini dilakukan menggunakan scatterplot.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 4

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot residual menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis horizontal, tanpa pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa variansi dari residual adalah konstan, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

### Analisis regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk menguji pengaruh antara dua variabel independen (praktik manajemen sumber daya manusia dan sistem penghargaan) terhadap satu variabel dependen (motivasi kerja). Metode Ini membantu peneliti memahami seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap motivasi kerja pegawai.

Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,012	4,306		2,558	,013	
	Lingkungan Kerja	,550	,071	,657	7,750	,000	Hipotesis Di Terima
	Beban Kerja	,182	,074	,207	2,446	,017	Hipotesis Di Terima

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 4

Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 11,012 + 0,550 (X_1) + 0,182 (X_2) + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan  
 X1 = Beban Kerja  
 X2 = Lingkungan Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Kinerja Karyawan (Y) – Konstanta 11,012  
 Jika Kinerja Karyawan dalam aspek Lingkungan Kerja dan Beba Kerja dianggap 0 maka tingkat Kinerja Karyawan yang tersisa secara alami adalah sebesar 11,012.
2. Lingkungan kerja (X1) – Koefisien 0,550  
 Lingkungan Kerja yang mencakup fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja, kepuasan dengan atasan, desain ruang kerja, dan keamanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Beban Kerja (X2) – Koefisien 0,182  
 Beban kerja yang mencakup kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang dicapai, standar pekerjaan dan tingkat kesulitan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap Kinerja Karyawan. Sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Variabel terikat	B	Beta	T	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	Kinerja	0,550	0,657	7,750	0,000	Hipotesis Di Terima
Beban Kerja	Karyawan	0,182	0,207	2,446	0,017	Hipotesis Di Terima
R = 0,689	Sig = 0.000 <sup>b</sup>					
R Square = ,475						

Sumber : Lampiran 4

Hasil Uji t pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memiliki nilai t tabel yang positif dengan nilai signifikan yang juga dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil R Square ( $R^2$ ) pada tabel 4.12 sebesar 0,475 menunjukkan bahwa sebesar 47,5% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan. Sementara itu, sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini berimplikasi langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman dan dihargai, sehingga mereka lebih bertanggung jawab dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang di lakukan oleh (Jusriadi & Muchran, 2024) dan (Arsyad et al., 2025) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula hasil penelitian Aflakha Kammilatus Salsabiila & Roziana Ainul Hidayati (2022), menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PRUMDA Aneka Usaha Lamongan. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Toni Yoyo, Nana Sutisna, Sutantio (2024), menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD.

Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai beban kerja yang diberikan masih berada dalam batas wajar dan dapat dikelola dengan baik. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa, beban kerja yang terstruktur dan sesuai dengan kapasitas karyawan justru dapat meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan produktivitas kerja. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas dan target kerja yang realistis, karyawan terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Eric Hermawan (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Erni Manja (2025) yang berjudul Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran. Menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Yang di mana variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada lingkungan kerja dan beban kerja, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan seluruh faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, sehingga hasil yang diperoleh belum mencerminkan pengaruh secara menyeluruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner, sehingga sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban. Perbedaan pemahaman responden terhadap pernyataan yang diajukan serta kemungkinan adanya bias subjektif dapat memengaruhi keakuratan data yang

diperoleh. Selain itu, kondisi psikologis responden pada saat pengisian kuesioner juga berpotensi memengaruhi hasil jawaban. Keterbatasan penelitian ini juga terletak pada cakupan objek dan waktu penelitian yang relatif terbatas, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau instansi lain dengan karakteristik lingkungan kerja dan beban kerja yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini hanya berlaku pada objek penelitian yang diteliti dan pada periode waktu tertentu. Dengan adanya keterbatasan tersebut, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, memperluas objek penelitian, serta menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan akurat.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja fisik seperti fasilitas kerja yang memadai, pencahayaan yang cukup, keamanan kerja, serta desain ruang kerja yang nyaman mampu membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan masih berada pada batas yang wajar dan sesuai dengan kemampuan kerja masing-masing individu. Pembagian tugas yang jelas, target kerja yang realistis, serta pengaturan waktu kerja yang baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Beban kerja yang sesuai membuat karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang tinggi tanpa menimbulkan tekanan berlebihan. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan produktivitas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta kualitas hasil kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

#### Referensi

1. Arsyad, S. H. M., Ac, A., & Jusriadi, E. (2025). *The Influence of Work Environment And Teamwork on Employee Performance in The General Administration , Finance , Infrastructure And Human Resources in Muhammadiyah University of Makassar*. 7(4), 8156–8167.
2. Addini Zahra Syahputri, F. D. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif . 161.
3. Agung Anggoro Seto, S. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Tangerang: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI Anggota IKAPI No.33/SBA/2022.
4. Alfisah Rusdian, E. J. (2025). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallasa Kota Makassar. 1853.
5. Ara Nopita, S. M. (2025). The Effect Of Workload And Work Environment On Employee Performance In Karawang Health Service.
6. Araujo, B. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kendiri. 1-2.
7. Azar, M. H. (2020). pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pt. forisa nusapersada lamongan. 161- 162.
8. Dika Apriyani, E. D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinera Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). 10.
9. Edi Jusriadi, S. N. (2023). Pengaruh Dukungan Keluarga, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 21-35.
10. Esi Rosita, W. H. (2021). uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. 282.
11. Fera Yuniar, E. J. (2025). pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial di pt. putra pongkeru utama luwu timur. 378.
12. Fitriansyah, A. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). 95.
13. Hidayati, A. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. 138.
14. Hutami, W. F. (2024). populasi dan sampel dalam penelitian.
15. Iqbal, M. (2022). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sriwijaya sumatra selatan. 15.
16. Jusriadi, E., & Muchran. (2024). *THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE , WORK ENVIRONMENT , AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF INVESTMENT AND*. 4(08), 1767–1779.
17. Luh Putu Asti Santihari, M. A. (2026). The Influence of Work Environment and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at Siloam Bali Group.
18. M. Galeb Siddik, K. F. (2025). The Effect of Workload and Work Environment on Performance with Career Development as an Intervening Variable in PT. PLN (Persero) Implementation Unit North Medan Customer Service.
19. M.Makhrus Ali, T. H. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian*.
20. Manalu, H. (2020). pengaruh beban kerja dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan. 141.

21. Manja, E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran. 2677.
22. Mardiani, I. N. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 743.
23. Muviana, L. (2022). pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik dan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 396.
24. Nidia Suriani, R. d. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. 27.
25. Nuzwan Sudariana, M. d. (2021). analisis statistik regresi linier berganda.
26. Putra, D. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 10.
27. Rahman Faizin, M. S. (2025). The Effect og Workload and Work Environment on Employee Performance at PT Citra Surya Jaya.
28. Ridwan Basirun, A. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 319.
29. Saka Perwira Hadi, d. S. (2021). pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cv cahyo utomo kubah nganjuk. 510.
30. Salsabila Putri Adhistry, A. F. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). 138 .
31. Santoso, T. R. (2022). pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. daiyaplas semarang. 930-931.
32. Sartika Muslimawati, A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Path Goal trehadap Kinerja Melalui Kepuasan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. 95-101.
33. Siregar, R. D. (2020). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. super setia sagita medan. 275.
34. Sofwatillah, R. M. (2024). tehnik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. 83.
35. Supiani Supian, N. N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. 18.
36. Yusril Alqorrib, J. I. (2023). pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt x. 3355