



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 2 (2025) pp:2506-2515

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

Pengaruh Work Environment dan Workload terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tenma Cikarang Indonesia

Rismawati, Novi Rudyanti, Mela Aprillia, Sindi Pramita

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

risma@pelitabangsa.ac.id, novirudyanti6@gmail.com, aprilliamela12@gmail.com, cindyframita@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh work environment dan workload, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di PT. Tenma Cikarang Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, serta pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Sampel sebanyak 81 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work environment dan workload masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta keduanya juga memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kata kunci: Work Environment, Workload, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang efisien. Manajer yang kompeten berperan penting dalam meningkatkan efektivitas operasional, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan para pesaingnya. Selain itu, kualitas sumber daya manusia juga menjadi elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, perusahaan memerlukan kinerja terbaik dari para karyawannya. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *work environment* dan *workload*. Tingkat produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh besarnya beban kerja serta perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja mereka. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta koordinasi dalam pendayagunaan tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi (Marta, 2024). Selain itu, MSDM juga mencakup berbagai aktivitas seperti perekrutan, pemilahan, ekspansi, perawatan, dan pengadaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengembangkan potensi pegawai secara menyeluruh (Romadon, 2024). Sebagaimana dijelaskan oleh Rismayadi (2023), MSDM memiliki peran penting dalam pengembangan organisasi, khususnya melalui perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier karyawan.

Work environment atau lingkungan kerja mencakup seluruh elemen fisik dan kondisi sekitar yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Besouw (2021), lingkungan kerja meliputi fasilitas dan kondisi fisik seperti lokasi kerja, ketersediaan fasilitas, kebersihan, pencahayaan, suasana kerja yang tenang, serta interaksi antarindividu. Afandi (2018) menambahkan bahwa aspek-aspek seperti suhu, kelembapan udara, sistem ventilasi, tingkat kebisingan, serta peralatan yang memadai juga termasuk dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, Ahmad (2017) menekankan bahwa unsur-unsur fisik di sekitar area kerja berperan dalam mendukung penyelesaian tugas karyawan. Dengan demikian, perhatian terhadap lingkungan kerja merupakan aspek yang krusial karena suasana kerja yang nyaman dan sesuai standar tidak hanya meningkatkan rasa betah, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Workload atau beban kerja merupakan sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020), workload tidak dianggap sebagai beban jika karyawan mampu menyelesaikan serta beradaptasi dengan tanggung jawab yang diberikan. Sebaliknya, jika karyawan tidak mampu menyelesaikannya, maka aktivitas tersebut dikategorikan sebagai beban kerja.

Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa workload mencakup semua tugas yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Sementara itu, Siswanto (2017) menambahkan bahwa workload adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan secara terstruktur dengan menggunakan analisis jabatan, analisis beban kerja, atau metode manajerial lainnya guna memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa workload adalah pekerjaan atau tugas yang melebihi kapasitas maksimal individu untuk mencapai tujuan tertentu, yang apabila tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan tekanan dan menurunnya kinerja.

Menurut Koesomowidjojo (2020), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *workload* dalam sebuah organisasi. Pertama, kondisi pekerjaan, yaitu sejauh mana seorang karyawan memahami dan menjalankan tugas sesuai dengan standar dan deskripsi jabatan yang telah ditetapkan. Kedua, penggunaan waktu kerja, di mana pemanfaatan waktu yang sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dapat meminimalkan beban kerja, namun ketidakonsistenan dalam implementasi SOP sering kali menyebabkan ketidakseimbangan beban waktu. Ketiga, target kerja, yakni pencapaian hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang secara langsung memengaruhi tingkat beban kerja karyawan. Oleh karena itu, distribusi workload perlu dilakukan secara seimbang untuk menghindari ketimpangan, di mana sebagian unit atau individu terlalu terbebani sementara yang lain justru kekurangan tugas. Pembagian tugas yang merata juga mencegah munculnya kesan kurang produktif pada karyawan dengan beban kerja yang terlalu ringan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tenma Cikarang Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi cetakan plastik injeksi dan molding. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan seperti pembuatan cetakan plastik, pengecatan manual dan otomatis, pencetakan layar dan pad, serta perakitan dan perawatan cetakan. Produk-produknya digunakan dalam berbagai industri, termasuk elektronik, otomotif, dan produk rumah tangga.

Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT. Tenma Cikarang Indonesia berkomitmen untuk memberikan solusi terbaik bagi mitra bisnisnya dengan memanfaatkan teknologi modern serta tenaga kerja yang kompeten. Filosofi perusahaan menekankan efisiensi, ketepatan waktu, dan kepuasan pelanggan, menjadikan perusahaan ini sebagai salah satu penyedia terpercaya di bidangnya.

Permasalahan di PT. Tenma Cikarang Indonesia tercermin dari kinerja karyawan yang tidak mampu mencapai target 100% selama lima bulan terakhir. Hal ini disebabkan oleh *Workload* yang terlalu tinggi, di mana tugas sering kali diberikan secara mendadak, ditambah pekerjaan yang kerap melampaui jam kerja. Selain itu, di *Work Environment* fasilitas kantor yang tersedia belum memadai untuk jumlah karyawan yang ada. Kondisi fasilitas seperti kamar mandi yang mengalami kerusakan, termasuk pipa keran air yang bocor, serta AC yang tidak berfungsi, turut menciptakan suasana kerja yang kurang nyaman.

Kinerja merupakan hasil dari tindakan atau pencapaian individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Romadon (2024) mendefinisikan kinerja sebagai suatu tindakan atau capaian seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dengan mempertimbangkan peran dan kewajiban yang dialokasikan sesuai ketentuan yang berlaku. Marta (2024) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan hasil dari aktivitas yang dilakukan seseorang, yang mencakup keandalan, inovasi, serta efisiensi dalam jangka waktu tertentu, baik dalam konteks perusahaan maupun instansi. Pertiwi (2023) menambahkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas, yang diukur berdasarkan standar tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa kinerja karyawan merujuk pada kondisi dan pengaturan kerja yang digunakan untuk menilai serta mengukur pencapaian individu terhadap indikator-indikator tertentu dalam periode waktu yang telah ditentukan.

Menurut Ridwan (2020), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Pertama, kualitas kerja, yang mencakup pemahaman terhadap lingkungan dan tanggung jawab kerja, serta kemampuan dalam hal kecepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan kerja. Kedua, kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, yang dilihat dari pencapaian target, hasil, dan kecepatan penyelesaian. Ketiga, konsistensi, yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengembangkan diri secara berkelanjutan, menjaga kesehatan, mematuhi instruksi, menunjukkan inisiatif, dan menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Keempat, sikap, yang tercermin dari interaksi individu dengan institusi lain, empati, dedikasi, dan responsivitas dalam menjalankan tugas. Keempat indikator ini menjadi parameter penting dalam mengevaluasi sejauh mana kontribusi seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work environment dan workload*, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di PT. Tenma Cikarang Indonesia.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif deskriptif. Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif sebagai acuan. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner tertutup.

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi mencakup 102 karyawan di Departemen Produksi bagian Quality Control (QC) PT. Tenma Cikarang Indonesia.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu. Pemilihan sampel harus dilakukan secara representatif agar dapat mencerminkan keseluruhan populasi dengan akurat. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah 81 karyawan. Penentuan jumlah tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

2.2. Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

Teknik sampling merupakan cara yang digunakan untuk memilih sampel yang akan dijadikan objek dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah metode statistik melalui rumus Slovin, yang bertujuan untuk menentukan ukuran sampel berdasarkan jumlah populasi yang telah diketahui.

Penelitian ini memanfaatkan metode wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner. Kuesioner digunakan untuk memperoleh pendapat dari para responden, di mana mereka diminta memilih salah satu jawaban dari pilihan yang telah disediakan. Kuesioner ini disampaikan secara langsung kepada karyawan PT. Tenma Cikarang Indonesia melalui platform *Google Form*.

Sumber data dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui survei di PT. Tenma Cikarang Indonesia sebagai objek penelitian, yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Sementara itu, data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari berbagai referensi, seperti sejarah dan profil PT. Tenma Cikarang Indonesia, jurnal yang berkaitan dengan variabel penelitian, serta hasil penelitian terdahulu.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel respon (Y) dengan beberapa variabel prediktor (X1, X2) yang memengaruhinya.

3. Hasil dan Diskusi

Untuk mengetahui tingkat validitas butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan, dilakukan uji validitas terhadap masing-masing item pada variabel Work Environment (X1), Workload (X2), dan Kinerja (Y). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel* pada taraf signifikansi tertentu. Jika *r hitung* lebih besar dari *r tabel*, maka item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

seluruh item pernyataan pada ketiga variabel menunjukkan nilai *r hitung* yang lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel dinyatakan valid. Hal ini didasarkan pada nilai Total Pearson Correlation yang lebih besar dari nilai *r Tabel* (df: 30-2=28) yaitu 0,361. Karena nilai yang diperoleh melebihi angka 0,361, maka seluruh item pada variabel dianggap valid.

3.1. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas terhadap instrumen penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi internal dari setiap item dalam variabel penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Tabel berikut menyajikan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel, yaitu Work Environment (X1), Workload (X2), dan Kinerja (Y).

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
WORK ENVIRONMENT (X1)	.900	15	Reliebel
WORKLOAD (X2)	.908	15	Reliebel
KINERJA (Y)	.923	15	Reliebel

Gambar 1. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,900, yang menunjukkan bahwa masing-masing instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel Work Environment, Workload, dan Kinerja secara konsisten.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			81
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		5,20930908
Most Extreme Differences	Absolute		,058
	Positive		,058
	Negative		-,043
Test Statistic			,058
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,717
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,705
		Upper Bound	,728

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (work environment) dan beban kerja (workload) terhadap kinerja (kinerja), dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis ditunjukkan pada Tabel berikut:

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	23,910	6,502		3,677	,001		
WORK ENVIRONMENT	,335	,095	,343	3,524	,001	,912	1,096
WORKLOAD	,310	,083	,363	3,727	,001	,912	1,096

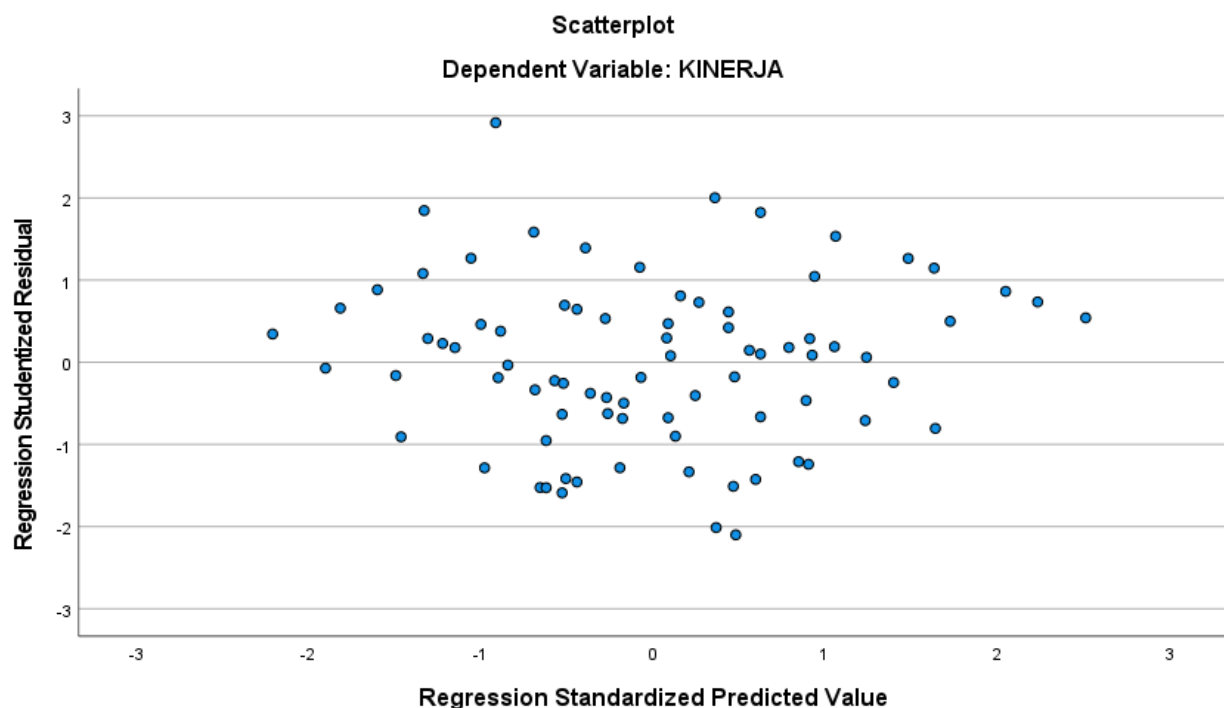
a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan gambar 2 di atas mengenai Uji Multikolinieritas, diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel *Work Environment* (X1) dan *Workload* (X2) adalah 1,096, yang lebih kecil dari 10, serta nilai Tolerance sebesar 0,912, yang melebihi 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada data tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji asumsi normalitas dan homoskedastisitas pada model regresi, digunakan scatterplot antara nilai residual yang sudah distandarisasi (Studentized Residual) dengan nilai prediksi terstandarisasi. Hasil scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut:

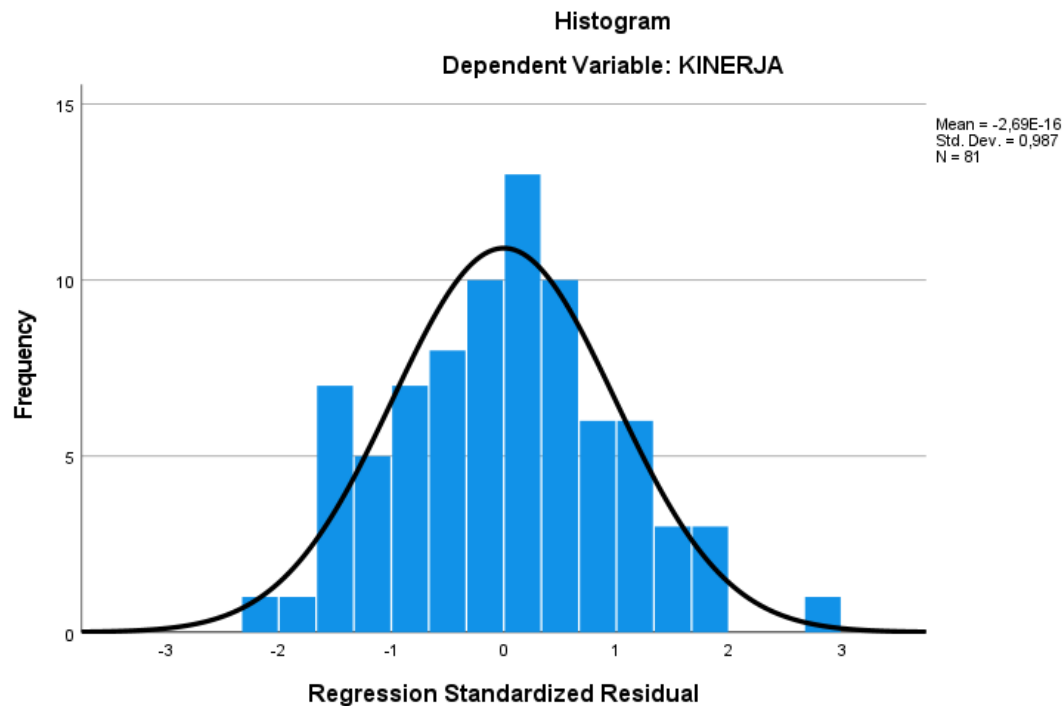


Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditinjau melalui Scatterplot, di mana titik-titik tampak tersebar di atas dan di bawah sumbu serta menyebar ke berbagai arah tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data.

Uji Histogram

Untuk mendukung uji asumsi normalitas pada model regresi, selain scatterplot, digunakan pula histogram dari residual yang telah distandarisasi. Histogram ini menunjukkan distribusi frekuensi residual dan dibandingkan dengan kurva normal. Gambar berikut menyajikan hasil histogram residual terstandarisasi:

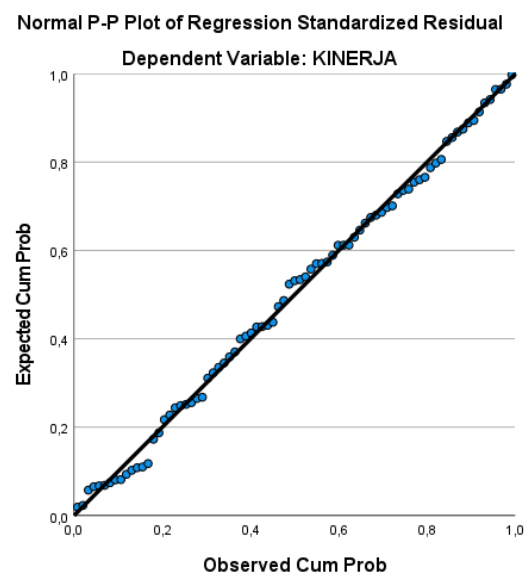


Gambar 4. Uji Histogram

Berdasarkan Gambar 4, hasil uji Histogram menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, ditandai dengan grafik yang membentuk pola naik dan kemudian menurun secara simetris.

Uji P-Plot

Selain menggunakan histogram, uji normalitas pada model regresi juga dapat dilihat melalui grafik Normal Probability Plot (P-P Plot). Grafik ini menunjukkan seberapa dekat distribusi residual standar terhadap distribusi normal. Apabila titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Gambar berikut menyajikan hasil Normal P-P Plot dari residual terstandarisasi:



Gambar 5. Uji P-Plot

Gambar 5 menunjukkan bahwa hasil uji P-PLOT dapat dianggap normal jika titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal dan tetap berada di sepanjang garis tersebut tanpa menyimpang jauh.

Deskriptif

Untuk memberikan gambaran umum terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini, dilakukan analisis statistik deskriptif terhadap tiga variabel utama, yaitu *Work Environment*, *Workload*, dan *Kinerja*. Statistik deskriptif ini mencakup nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan simpangan baku (standard deviation) dari masing-masing variabel. Hasil perhitungan statistik deskriptif ditampilkan pada Tabel berikut:

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WORK ENVIRONMENT	81	35,00	75,00	61,3580	6,49290
WORKLOAD	81	42,00	75,00	60,4938	7,43324
KINERJA	81	53,00	75,00	63,2099	6,33584
Valid N (listwise)	81				

Gambar 6. Uji Deskriptif

Berdasarkan gambar 6 variabel *Work Environment* memiliki nilai minimum sebesar 35,00 dan nilai maksimum sebesar 75,00, dengan rata-rata sebesar 61,35 dan standar deviasi sebesar 6,49. Variabel *Workload* memiliki nilai minimum 42,00 dan nilai maksimum 75,00, dengan rata-rata 60,49 dan standar deviasi 7,43. Sementara itu, variabel kinerja menunjukkan nilai minimum 53,00, nilai maksimum 75,00, rata-rata sebesar 63,20, dan standar deviasi sebesar 6,33.

Uji T Parsial

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (KINERJA), dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian koefisien regresi disajikan pada Tabel berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23,910	6,502		,001
	WORK ENVIRONMENT	,335	,095	,343	,001
	WORKLOAD	,310	,083	,363	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 7. Uji T Parsial

Gambar 7 Uji T Parsial hasil *output* pada tabel *coefficients* dapat dilihat nilai *t* hitung senilai 3,524 > *t* tabel 1,990 serta nilai Sig 0,01 < 0,05 maka dapat dikatakan “*Work Environment* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)”. Serta hasil *output* tabel *coefficients* diperoleh nilai *t* hitung senilai 3,727 > *t* tabel 1,990 dan nilai Sig 0,01 < 0,05 maka dinyatakan “*Workload* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)”

Uji F Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel independen *Work Environment* dan *Workload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen **Kinerja**, dilakukan uji F (uji simultan). Hasil uji ANOVA ditampilkan pada tabel berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1040,480	2	520,240	18,692	,001 ^b
	Residual	2170,952	78	27,833		
	Total	3211,432	80			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT

Gamabar 8. Uji F Simultan

Gambar 8 Uji F Simultan hasil tabel output ANOVA diperoleh nilai F hitung senilai 18,692 > F tabel 3,11 dan nilai Sig 0,01 < 0,05 maka dinyatakan “*Work Environment* (X1) dan *Workload* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)”

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen *Work Environment* dan *Workload* dalam menjelaskan variabel dependen Kinerja, dilakukan analisis koefisien determinasi (R Square). Hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,307	5,27567

a. Predictors: (Constant), WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT

Gambar 9. Uji Koefisien Determinasi

Gambar 9 Uji Koefisien Determinasi hasil output tabel model summary diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,307 berarti berpengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 30.7%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial, diketahui bahwa *Work Environment* (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,524 > t tabel 1,990 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Tenma Cikarang Indonesia secara signifikan. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial yang mendukung efektivitas kerja.

Teori mendukung temuan ini. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan aman, serta meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian

oleh Wahyuni dan Supriyati (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkorelasi positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, lingkungan kerja bukan sekadar fasilitas fisik, namun juga melibatkan interaksi sosial yang sehat dan manajemen yang suportif.

Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap aspek lingkungan kerja, mulai dari pencahayaan, ventilasi, hingga hubungan antarpegawai dan atasan. Hal ini penting untuk menciptakan atmosfer kerja yang positif dan mendukung pencapaian target perusahaan. Dalam konteks PT. Tenma Cikarang Indonesia, pembenahan atau peningkatan kualitas lingkungan kerja berpotensi memberikan dampak positif yang besar terhadap performa karyawan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Workload (beban kerja) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung $3,727 > t$ tabel $1,990$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak nyata terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan optimal. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

Menurut Robbins dan Judge (2017), tingginya beban kerja tanpa disertai manajemen waktu dan dukungan organisasi yang memadai dapat mengakibatkan stres kerja dan burnout, yang secara langsung berdampak negatif terhadap kinerja individu. Penelitian oleh Fitriani dan Sunaryo (2021) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja harus menjadi perhatian serius manajemen.

PT. Tenma Cikarang Indonesia perlu meninjau ulang sistem pembagian tugas, durasi kerja, serta menetapkan standar beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya menghindari penurunan kinerja, tetapi juga menjaga kesejahteraan psikologis dan fisik tenaga kerja.

Hasil analisis regresi simultan menunjukkan bahwa variabel Work Environment dan Workload secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar $18,692 > F$ tabel $3,11$ dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dan beban kerja yang terkendali merupakan kombinasi penting dalam menciptakan kinerja optimal.

Penelitian sebelumnya oleh Handoko (2011) menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja adalah dua faktor utama yang memengaruhi motivasi dan efektivitas kerja. Dalam studi lain, Pratama dan Wibowo (2022) menegaskan bahwa pengaruh simultan kedua variabel tersebut sangat signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa perbaikan lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja harus dilakukan secara bersamaan.

Dengan memperhatikan kedua faktor tersebut secara holistik, PT. Tenma Cikarang Indonesia dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung performa tinggi dan keberlanjutan kinerja. Kombinasi lingkungan kerja yang kondusif dan workload yang terukur akan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang secara profesional dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel Work Environment (lingkungan kerja) dan Workload (beban kerja) memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Tenma Cikarang Indonesia. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari sisi fisik maupun psikologis, terbukti mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Begitu pula, beban kerja yang dikelola dengan baik dan sesuai kapasitas karyawan mampu mencegah kelelahan dan stres yang dapat menghambat kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam menentukan tingkat efektivitas kerja, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 32,4%. Ini menunjukkan bahwa sekitar sepertiga dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan beban kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengelola kedua aspek ini secara terpadu sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Referensi

- [1] R. Fitriani and S. Sunaryo, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 2, pp. 123–134, 2021.
- [2] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2011.
- [3] D. Pratama and A. Wibowo, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur," *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 18, no. 1, pp. 45–60, 2022.

- [4] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. Pearson Education, 2017.
- [5] Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- [6] S. Wahyuni and S. Supriyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 89–98, 2020.
- [7] D. Asriani, M. B. L., and I. Abdullah, "Jurnal Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja," vol. 2, no. 2, pp. 58–69, 2018.
- [8] A. N. Amaniar, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Schutz Container Systems Indonesia," Skripsi Sarjana, Universitas Buana Perjuangan Karawang, 2023.
- [9] P. Beban, K. Dan, and L. Kerja, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta," *Jurnal Ilmiah M-Progress*, vol. 12, no. 1, pp. 84–94, 2022, doi: 10.35968/m-pu.v12i1.868.
- [10] J. Firjatullah, C. W. Wolor, and M. Marsofiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 1–10, 2023, doi: 10.61132/manuhara.v2i1.426.
- [11] N. P. Nainggolan, "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia," *Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 135–154, 2018.
- [12] N. Pupu, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triguna Pratama Abadi Karawang," Skripsi Sarjana, Universitas Buana Perjuangan Karawang, 2023.
- [13] S. R. Muhammad, Adolfini, and G. Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado," *Jurnal EMBA*, vol. 4, no. 1, pp. 45–55, 2016.
- [14] M. Ary, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Satpol PP Karawang," Skripsi Sarjana, Universitas Buana Perjuangan Karawang, 2022.
- [15] A. Muzammil, S. Hendriani, and H. Noviasari, "Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru," *JOM Fekon*, vol. 1, no. 2, pp. 1–5, 2014.
- [16] S. Norawati, Y. Yusup, A. Yunita, and H. Husein, "Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar," *Menara Ilmu*, vol. XV, no. 01, pp. 95–106, 2021.